

ГОРІНОВ
ПАВЛО ВАЛЕРІЙОВИЧ
Кандидат юридичних наук, доцент,
заслужений працівник соціальної сфери
України, професор кафедри права,
декан соціально-гуманітарного
факультету Українського державного
університету імені Михайла Драгоманова



МАРКУСЬ
ІРИНА СЕРГІЇВНА
Кандидат педагогічних наук,
доцент, декан факультету спеціальної
освіти та соціальної політики
Українського державного університету
імені Михайла Драгоманова

ISBN 978-966-580-818-3

СОЦІАЛЬНО-ПРАВОВИЙ СУПРОВІД ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ В УКРАЇНІ

ПАВЛО ГОРІНОВ
ІРИНА МАРКУСЬ

СОЦІАЛЬНО-ПРАВОВИЙ СУПРОВІД ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ В УКРАЇНІ



МОНОГРАФІЯ

ПАВЛО ГОРІНОВ
ІРИНА МАРКУСЬ

СОЦІАЛЬНО-ПРАВОВИЙ СУПРОВІД ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ В УКРАЇНІ

МОНОГРАФІЯ

КИЇВ
ВИДАВНИЧИЙ ЦЕНТР «АКАДЕМІЯ»
2026

УДК 364.694-787.82(477)
Г69

Рекомендовано до друку Вченою радою
Українського державного університету
імені Михайла Драгоманова
(протокол № 10 від 19 березня 2026 року)

Рецензенти:
доктор юридичних наук, професор,
ректор Національного університету
«Чернігівський колегіум» імені Т. Г. Шевченка
О. С. Шеремет;

доктор педагогічних наук, професор,
завідувач кафедри спеціальної педагогіки
Харківського національного педагогічного
університету імені Г. С. Сковороди
В. Є. Коваленко

Монографія є науковим дослідженням соціально-правового супроводу осіб з інвалідністю як інституційного механізму реалізації принципів рівності, недискримінації та доступності. Автори здійснюють концептуальне осмислення еволюції підходів до інвалідності, простежуючи перехід від медичної до соціальної та правозахисної моделей. У центрі уваги перебуває аналіз нормативно-правових та організаційних засад соціального супроводу як комплексної соціальної послуги, що ґрунтується на кейс-менеджменті, передбачає індивідуалізацію підтримки, міжвідомчу координацію і професійну етику фахівців, а також має бути зорієнтована на досягнення вимірюваних результатів у подоланні складних життєвих обставин. Окремі розділи присвячено практичним вимірам супроводу у сфері праці та зайнятості, зокрема соціальному супроводу при працевлаштуванні, на робочому місці, а також розгортанню інклюзивної освіти від дошкільного рівня до вищої школи, де супровід постає як ключова умова індивідуального підходу, доступності освітнього середовища та повноцінної участі здобувачів освіти.

Монографія може бути корисною для науковців у галузі права та соціальної роботи, фахівців органів соціального захисту і служб зайнятості, керівників та працівників закладів освіти, практиків інклюзивної сфери, а також викладачів, аспірантів і студентів.

ISBN 978-966-580-818-3
© Горінов П., Маркусь І., 2026

ПЕРЕДМОВА

Монографія присвячена проблемі, що вимагає від суспільства не співчуття як емоції, а відповідальності як норми. Люди з інвалідністю потребують особливого захисту і підтримки не тому, що вони слабші, а тому, що середовище надто часто виявляється сильнішим за людину, вибудовуючи бар'єри там, де має бути шлях, і процедури там, де має бути доступ.

Цивілізованість держави вимірюється здатністю гарантувати кожному не формальну рівність, а реальну можливість бути присутнім в усіх сферах життя. Соціальний захист, охорона здоров'я, освіта, праця, культура і публічний простір мають ставати не зонами випробувань, а просторами гідності. Саме тому сучасна політика щодо інвалідності має бути політикою участі, а не політикою відокремлення.

У правовому вимірі ця позиція має чітку опору. Конституційні засади рівності та недискримінації, а також профільні закони у сфері охорони здоров'я, соціальних послуг і освіти формують нормативний каркас, який зобов'язує державу і громади створювати умови доступності та підтримки, узгоджені з сучасними стандартами публічного управління.

Міжнародний горизонт цих зобов'язань не є зовнішнім додатком до національного права. Він формує етичний і юридичний масштаб, у якому права осіб з інвалідністю розглядаються як універсальні права людини, а отже як межа, нижче якої держава не має права опускатися навіть у найскладніших соціальних і безпекових обставинах.

Звідси випливає ключова ідея, що потребує філософської ясності. Людина з інвалідністю є не адресатом доброчинності, а

суб'єктом прав. Якщо право є мовою визнання, то доступність є її граматикою, а розумне пристосування й універсальний дизайн є її синтаксисом, через який суспільство промовляє просту істину: «Ти існуєш тут не умовно, а повноправно!».

Освіта в цій перспективі виступає не окремою сферою, а ядром соціальної інтеграції. Саме через освіту формується автономія, професійна ідентичність, здатність до самозахисту, культура участі. Ратифікація Конвенції ООН про права осіб з інвалідністю та подальший розвиток національного регулювання інклюзії закріпили принцип, за яким інклюзивна освіта має бути забезпечена на всіх рівнях і впродовж усього життя без дискримінації та на підставі рівності можливостей.

Це означає, що доступність освіти перестає бути факультативом доброї волі та перетворюється на обов'язок органів влади, місцевого самоврядування та закладів освіти. Законодавче визначення інклюзивного освітнього середовища як сукупності умов і засобів для спільного навчання, а також вимога забезпечення універсального дизайну та розумного пристосування відповідно до індивідуальної програми розвитку виводять проблему інклюзії у план конкретних управлінських рішень і ресурсної відповідальності.

Водночас інклюзія не може зводитися до фізичної присутності в класі чи аудиторії. Вона потребує точної оцінки освітніх потреб, визначення рівня підтримки та добору інструментів, що роблять навчання посильним і результативним. Саме для цього функціонують інклюзивно-ресурсні центри як інституція комплексної психолого-педагогічної оцінки розвитку дитини, формування висновку та визначення необхідної підтримки.

Там, де визначено рівень підтримки, з'являється можливість вибудувати індивідуальну освітню траєкторію, а відтак і реальну рівність шансів. У цьому процесі принциповою є роль команди психолого-педагогічного супроводу, яка має діяти персонально, не підмінюючи волю людини чи родини бюрократичною доцільністю, і з повагою до конфіденційності та захисту персональних даних.

Професійний супровід у закладі освіти набуває особливої конкретності через практики асистентування. Введення посади асистента дитини з особливими освітніми потребами є відповіддю на потребу в безпечних і комфортних умовах перебування, а також механізмом підтримки під час освітньої діяльності, соціальної адаптації та розвитку самостійності.

У ширшому сенсі асистентування є практикою людяності, що дисциплінує інституцію. Воно змушує школу й університет мисли-

ти не категоріями статистичної норми, а категоріями конкретної людини. Так право трансформується із площини тексту в площину щоденної взаємодії, де кожна деталь стає частиною справедливості, темп навчання, спосіб подачі матеріалу, комунікацію, простір, доступ до інформації.

Не можна оминути переходу від освіти до праці. Гарантії доступної освіти мають завершуватися не дипломом як символом, а реальною можливістю працевлаштування, професійного зростання й гідної зайнятості. Разом із тим, саме сфера праці найгостріше виявляє розрив між нормою і практикою, оскільки підтримка працевлаштування та супровід на робочому місці часто залишаються епізодичними, що потребує посилення міжвідомчої взаємодії та системних інструментів реалізації.

Саме тут право проявляє свою головну місію. Воно не тільки забороняє дискримінацію, а й створює маршрути рівності, у яких особа з інвалідністю не доводить власне право на участь, а користується ним як природною можливістю. У цій логіці пільги, спеціальні умови вступу, державна цільова підтримка, квотні механізми та інші інструменти доступу до освіти і праці треба розуміти не як привілеї, а як способи подолання структурної нерівності, що виникає через бар'єрність середовища.

Окремої ваги набуває роль батьків і законних представників дитини, адже саме вони є першими адвокатами права на освіту. Вибір форми навчання, ініціювання створення інклюзивного класу або групи, комунікація із закладом освіти та органами управління освітою є практиками правосвідомості, що формують у суспільстві культуру вимогливості до держави і водночас культуру партнерства.

Отже, правова рамка, міжнародні зобов'язання та інституційні механізми інклюзії складаються в єдину логіку, де захист і підтримка означають не опіку, а умовотворення для свободи. Саме в цьому горизонті питання інвалідності набуває державотворчого сенсу, а суспільна зрілість починає вимірюватися не силою гасел, а якістю рішень і сталістю практик, що природно підводить до ширшого контексту, у якому інвалідність перестає бути вузькою темою соціального забезпечення та постає як комплексний вимір прав людини, державної політики, публічного управління, етики солідарності та культури гідності.

Українське суспільство нині переживає зміщення смислових акцентів, коли інвалідність дедалі виразніше осмислюється не як приватна життєва обставина і не як суто адміністративна категорія обліку чи виплат, а як складний індикатор того, наскільки держава здатна перетворювати правові гарантії на доступні рішення,

а суспільство здатне будувати середовище, у якому різноманітність не породжує виключення. У цьому вимірі питання інвалідності входить у простір прав людини, управлінської спроможності та етики взаємної відповідальності, де визначальним стає не декларативний пафос, а вміння інституцій діяти точними процедурами, забезпечувати послідовність політик, узгоджувати ресурси і компетентності, а також підтримувати людину в її реальних траєкторіях освіти, праці, здоров'я і соціальної участі. Саме тому звернення до соціально-правового супроводу постає як відповідь на потребу цілісної, професійно організованої підтримки, що поєднує правові механізми і соціальні послуги, координує інституційну взаємодію та переводить принцип недискримінації в мову конкретних дій, завдяки яким людина з інвалідністю залишається носієм прав, суб'єктом вибору і повноправним учасником спільного життя.

У такій постановці питання природно постає ще одна межова вимога, яка стосується вже не лише нормативних гарантій і управлінських процедур, а самої культури мислення. Суспільство, що прагне бути інклюзивним, має навчитися бачити в інвалідності не дефіцит, який потрібно приховати або компенсувати, а людський досвід, який потребує коректної мови, точних рішень і відповідального публічного погляду. Інакше навіть найкраще виписані норми перетворюються на формальність, а інституційна практика починає відтворювати бар'єри вже на рівні ставлення.

Саме тут відкривається філософський горизонт теми. Те, як ми визначаємо інвалідність, майже непомітно визначає і те, як ми визначаємо людину. Якщо людяність зводиться до продуктивності, швидкості, відповідності стандартизованим очікуванням, то будь-яка відмінність легко стає підставою для витіснення на периферію. Якщо ж людяність осмислюється як гідність, свобода і здатність до участі, тоді суспільство мусить змінювати не людину, а умови її присутності у світі.

Цей поворот мислення має прямі наслідки для права і політики. Право втрачає спокусу говорити лише мовою категорій і починає говорити мовою умов, маршрутів, процедур і сервісів, що роблять свободу можливою. Де немає доступного входу, зрозумілої процедури, підтримки комунікації, там рівність лишається уявною, навіть коли вона проголошена. Де з'являється можливість діяти, навчатися, працювати, взаємодіяти без приниження і без надмірних перешкод, там право набуває свого справжнього сенсу.

Водночас український контекст додає цій темі особливої екзистенційної чутливості. Війна робить питання інвалідності части-

ною спільного досвіду і майбутнього відновлення. Вона примушує нас відповідати не тільки за результат, а й за метод, не тільки за зміст рішень, а й за спосіб їхнього формування, не тільки за слова, а й за тон, у якому суспільство говорить про вразливість і підтримку. У цій площині етика солідарності стає не емоційною декларацією, а дисципліною публічної відповідальності.

Саме тому методологія розмови про інвалідність потребує особливої делікатності та наукової чесності. Дослідник, управлінець, педагог, правник мають уникати спокуси дивитися на людину як на об'єкт опису, бо така оптика легко породжує холодну дистанцію, що зрештою легітимізує виключення. Натомість потрібні перспектива включеності, увага до тілесного і міжтілесного досвіду, до контексту, у якому живе людина, до реальних соціальних ситуацій, у яких проявляються бар'єри і водночас відкриваються можливості їхнього подолання.

У цьому контексті набувають значення феноменологічні та постфеноменологічні інтуїції, що дозволяють бачити інвалідність у її подієвості, у конкретиці переживання світу, у взаємодії людини з простором, інституціями, технологіями та іншими людьми. Технологічне в сучасному суспільстві не є нейтральним тлом. Воно структурує доступ, моделює комунікацію, визначає темп і спосіб участі, а отже стає співтворцем досвіду, який ми маємо навчитися описувати без спрощень і без редукції до однієї причини чи одного ярлика.

Особливої уваги потребує мова, якою ми описуємо інвалідність. Традиційні категорійні підходи, що прагнуть звести складну реальність до діагнозу або до набору симптомів, часто приховують головне. Вони майже нічого не говорять про життєві обставини, про соціальне оточення, про доступність середовища, про підтримку і про бар'єри, з якими людина стикається щодня. Вони також залишають поза увагою таланти і здібності, бо дефіцитний опис витісняє ресурсний вимір людської особистості.

Коли ж проблема автоматично приписується людині, бар'єри середовища стають невидимими, а інституція ніби знімає з себе відповідальність. Так виникає парадокс, у якому саме термінологія, що претендує на нейтральність, може відтворювати виключення, бо нормалізує ярлик і замовчує контекст. Тому правозахисна перспектива вимагає не лише іншої політики, а й іншої мови, такої, що дозволяє бачити бар'єри, пояснювати їх і пропонувати способи їх зняття.

У сфері освіти ця вимога проявляється з максимальною конкретністю. Інклюзивність не може будуватися на етикетуванні дитини як проблеми, вона має будуватися на аналізі того, що саме в

освітньому середовищі перешкоджає участі, і що саме потрібно змінити, аби навчання стало реальним правом, а не формальною присутністю. Там, де опис обмежень не містить знання про те, як створити сприятливі умови, він перестає бути корисним для інклюзії і починає працювати проти неї.

Отже, подальший розвиток цієї теми неминуче веде до критичного переосмислення усталених моделей і термінів, до уважного аналізу досвіду тілесності, до врахування технологічної опосередкованості сучасного життя, а також до інтеграції травмочутливого підходу як етичної основи розмови про інвалідність. Саме в такій логіці стає можливим перейти від абстрактних визначень до живого розуміння того, чому інклюзивна освіта має бути не винятком, а нормою, і чому опис інвалідності в освітньому процесі має відкривати шлях до створення середовища, а не закривати людину в межах ярлика.

Логіка монографії переконливо демонструє: щоб гарантії не залишалися деклараціями, правова норма має бути «перекладена» в процедуру, доступний сервіс, зрозумілий маршрут дій, а також у реальні інституційні спроможності на рівні громад і держави. Тому авторський задум природно розгортається від фундаментальних правових засад соціального захисту до прикладних моделей супроводу в ключових сферах життєдіяльності.

Показовим є те, що вже на рівні теоретичних рамок книга ставить у центр не абстрактні дефініції, а моделі інвалідності як підґрунтя для правового регулювання та соціальної практики. Перехід від медичної до соціальної та правозахисної (біопсихосоціальної) моделі окреслено як інтелектуальну та нормативну вісь сучасних реформ: від фокусування на «дефекті» до аналізу бар'єрів, дискримінації та механізмів участі.

Це зміщення акцентів є визначальним, бо змінює саму «оптику» права: воно перестає обслуговувати лише компенсаторні виплати та починає працювати як інструмент рівності, доступності й автономії.

Не менш важливо, що в українських реаліях тема супроводу набуває додаткової уваги через масштабні соціальні ризики, травматизацію та зростання потреб у реабілітації і підтримці. Звідси випливає принципова вимога до державної політики, оскільки допомога не може бути фрагментарною, а інституційні рішення мають бути прозорими та довірчими, тому що саме довіра є умовою легітимності будь-якої експертизи та будь-якого адміністративного висновку.

Окремої уваги заслуговують зміни в системі оцінювання інвалідності, які в книзі відображені як симптом глибшої трансформа-

ції підходів, а саме: від формально-категоріальних рішень до більш сучасних процедур, орієнтованих на повсякденне функціонування. Вказаний перехід від МСЕК до експертних команд оцінювання повсякденного функціонування підкреслює, що держава змінює фокус із «групи» на індивідуальні потреби та реальні обмеження участі.

Наукова новизна цієї роботи полягає в тому, що соціально-правовий супровід осіб з інвалідністю розглядається як перетин трьох полів: права, соціальної політики та інституційної архітектури. У цьому перетині народжується головний критерій якості держави: здатність створювати умови, за яких людина не «пристосовується» до бар'єрів, а бар'єри знімаються інституційно, технологічно, нормативно та культурно.

Водночас книга має очевидний практичний потенціал. Вона корисна для правників, соціальних працівників, управлінців, освітян, представників органів місцевого самоврядування, громадських організацій, а також для всіх, хто формує або застосовує політику інклюзії. Перевага такого видання полягає у здатності перетворювати складну правову матерію на зрозумілі маршрути дій і аргументовані управлінські рішення.

Завершуючи ці міркування, неможливо відокремити тему гідності, участі й доступності від того історичного випробування, у якому нині перебуває Україна. Війна поставила перед державою і суспільством безпрецедентні завдання не лише оборони, а й збереження людського виміру права, його морального ядра, його здатності бути опорою тоді, коли світ хитається. Саме в умовах граничної напруги найточніше видно, чи здатні інституції залишатися вірними принципу, за яким людина не втрачає своїх прав через вразливість, поранення чи травму, а держава не має ні юридичного, ні етичного права знижувати стандарт поваги до гідності навіть тоді, коли ресурси обмежені, а ризики зростають щодня.

Ця тема набуває особливої ваги тому, що інвалідність у сучасній Україні дедалі частіше постає не як віддалена соціальна категорія, а як досвід, що входить у життя родин, громад, професійних колективів і цілих поколінь. Вона стає частиною національної біографії, болісної і водночас гідної, частиною пам'яті й майбутнього відновлення. Значна частина нинішніх потреб у підтримці, реабілітації, супроводі, інклюзивних практиках і доступності прямо пов'язана з наслідками бойових дій, із тілесними та психологічними травмами, із втратою звичних горизонтів безпеки. І тому будь-яка розмова про соціально-правовий супровід неминуче є розмовою про те, як дер-

жава відповідає на біль і надію своїх громадян, як вона перетворює співпереживання на рішення, а рішення — на стійкі практики.

У цій перспективі інклюзія перестає бути лише політикою сервісів і процедур. Вона стає мовою національної солідарності, дисципліною справедливості, щоденним доказом того, що Україна не просто вистоює, а зростає в культурі гідності. Доступність і підтримка виявляються не додатковими опціями, а ознаками держави, яка пам'ятає про ціну свободи і робить висновки з цієї ціни не декларативно, а інституційно. Адже там, де суспільство здатне захистити вразливого, воно здатне захистити і власну майбутність.

Звідси природно випливає потреба у слові вдячності, яке є не ритуалом, а етичним підсумком і моральною точкою опори. Ми схиляємося перед воїнами, які боронять і вистоюють незалежність України, перед тими, хто щоденно тримає лінію свободи і тим самим тримає можливість для університетів навчати, для лікарень лікувати, для громад відбудовувати, для дітей зростати. Ми дякуємо тим, хто пройшов через поранення і реабілітацію, хто повертається до життя, зберігаючи внутрішню стійкість, і тим, хто поряд, у родинах, у спільнотах, у волонтерських ініціативах, у праці, що не має вихідних. Ми пам'ятаємо полеглих і визнаємо, що кожна сторінка, кожне наукове твердження, кожне управлінське рішення у сфері підтримки та доступності набуває справжнього сенсу лише тоді, коли воно є гідною відповіддю на цю жертовність.

Нехай кожен крок до інклюзії, кожна управлінська дія, кожна освітня практика і кожне рішення у сфері реабілітації та соціально-правового супроводу стане формою відповідальної вдячності. Нехай Україна утверджується як держава, у якій людина є мірою політики, а гідність є мірою права, де свобода не заперечує вразливість, а зобов'язує до точнішої підтримки, чеснішого погляду і сильнішої солідарності.

Слава Україні! Героям слава!

Ректор Українського державного університету
імені Михайла Драгоманова,
доктор філософських наук, професор,
член-кореспондент НАН України,
академік НАПН України,
заслужений діяч науки
і техніки України Віктор АНДРУЩЕНКО

1. ПРАВОВІ ОСНОВИ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ

1.1. МОДЕЛІ ІНВАЛІДНОСТІ ЯК ОСНОВА ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ ПРАВОВОГО ЗАХИСТУ: УКРАЇНСЬКИЙ КОНТЕКСТ

Проблематика інвалідності у правовому вимірі виходить далеко за межі медико-біологічного опису стану здоров'я, оскільки в центрі перебуває не факт наявності порушення як такого, а спосіб, у який держава та суспільство інституціоналізують відмінність через норми, процедури, класифікації, критерії доступу до допомоги і механізми включення в публічне життя. Саме тому аналіз системи правового захисту осіб з інвалідністю потребує попереднього окреслення методологічної рамки, здатної пояснити, як формуються «правові оптики» бачення інвалідності і як вони впливають на дизайн соціальної політики, адміністративні практики оцінювання, зміст соціальних гарантій, а також на межі автономії людини у взаємодії з інституціями.

У цьому контексті моделі інвалідності доцільно розглядати як концептуальні парадигми, що структурують нормативні рішення і визначають, де саме локалізується «причина» обмежень, якою є роль держави в їхньому подоланні, які інструменти визнаються пріоритетними та яку позицію відводять самій людині з інвалідністю в системі правовідносин. Кожна модель не лише пропонує власний пояснювальний механізм, а й легітимує певний набір юридичних та організаційних рішень, від способів встановлення статусу і надання виплат до пріоритетів у сфері доступності, інклюзії, освіти та працевлаштування. Відтак зіставлення моделей дає змогу перейти від опису окремих норм до виявлення глибинних принципів, що

спрямовують право, та до критичної оцінки того, наскільки наявні підходи забезпечують реальну рівність можливостей, а не лише формальну компенсацію втрат.

Український вимір цієї проблематики набуває особливої аналітичної ваги з огляду на співіснування різних, інколи суперечливих, логік регулювання. З одного боку, історично укорінені практики, пов'язані з медико-експертним визначенням інвалідності та прив'язкою соціальних гарантій до груп і критеріїв працездатності, тривалий час формували домінантний профіль соціального захисту. З іншого боку, поступове наближення до міжнародних стандартів прав людини, розвиток політики безбар'єрності, а також інституційні трансформації механізмів оцінювання функціонування підсилюють запит на переосмислення самого предмета правового захисту: від підтримки, що переважно відштовхується від «дефіциту» людини, до підтримки, що виходить із вимоги усунення бар'єрів, недискримінації та участі. У цій логіці аналіз моделей дозволяє показати, як змінюються нормативні акценти і чому їх зміна не зводиться до декларацій, а потребує узгодженості між правовими гарантіями, фінансовими інструментами та адміністративними процедурами.

Саме тому подальший виклад у межах підрозділу зосереджується на послідовному розгляді ключових моделей інвалідності та на виявленні їх нормативних наслідків у вітчизняній системі соціального захисту. Такий підхід дає можливість, по-перше, концептуально пояснити домінування медичного підходу у формуванні механізмів забезпечення, по-друге, розкрити евристичний потенціал соціальної моделі для політики доступності та інклюзії, по-третє, окреслити правозахисну, біопсихосоціальну перспективу як таку, що інтегрує індивідуальні потреби й обов'язок держави забезпечувати рівність через трансформацію середовища та інституцій. Лише після цього стає можливим коректно оцінити українські практики і тенденції, співвіднести їх із сучасними стандартами та обґрунтувати напрями подальшого вдосконалення правового захисту осіб з інвалідністю.

Соціальний захист осіб з інвалідністю є важливим компонентом системи прав людини та державної політики, адже він забезпечує реалізацію базових прав і свобод цієї вразливої категорії населення. Ефективність захисту значною мірою залежить від способів організації суспільства по відношенню до людей з інвалідністю, тобто від моделей інвалідності, на яких базуються правові та соціальні підходи. На домінуючій моделі розуміння інвалідності зазвичай бу-

дується державна політика[1]. У процесі розвитку суспільних уявлень та правових концепцій сформувалися такі моделі інвалідності: медична, соціальна та правозахисна (біопсихосоціальна).

Медична модель інвалідності є класичною концепцією, що формувалася впродовж XIX—XX століть та мала значний вплив на організацію систем охорони здоров'я, соціального забезпечення і ставлення суспільства до осіб з інвалідністю. Згідно з цією моделлю, причина обмежень у житті людини лежить у самому індивіді, а не в соціальному середовищі. Інвалідність за цією моделлю розглядається як фізичне, сенсорне або психічне порушення (хвороба, травма чи недуга, яка вражає тіло або розум), через що особа потребує допомоги фахівців із надання медико-соціальних послуг, цілями яких є повернення структур або функцій організму людини якомога ближче до «нормального» стану[2].

За таких умов людина з інвалідністю фактично ізольована від повноцінного суспільного життя, адже її повсякденність зводиться до кола сім'ї та медичних працівників. Вони визначають ключові аспекти її існування, що обмежує можливість самостійно ухвалювати рішення, брати участь у суспільних процесах та реалізовувати власні права[3].

Ключові риси медичної моделі інвалідності:

— орієнтація на виявлення, діагностику та лікування фізичних чи психічних проблем. Основна мета — відновлення або компенсація втраченої функціональної здатності. У разі неможливості повного лікування, особа з інвалідністю розглядається як «пацієнт», що потребує постійного медичного догляду та реабілітаційних заходів;

— особа з інвалідністю є об'єктом медичного, соціального або державного контролю, не виступаючи при цьому активним суб'єктом суспільних відносин;

— оцінювання інвалідності базується на медичних критеріях, таких як ступінь втрати працездатності, наявність дефектів органів чи систем, психічних розладів. Класифікації і групи інвалідності (наприклад, I, II, III група) були створені для визначення обсягу медичної допомоги та соціальних пільг;

---

[1] Льовочкіна А. Моделі інвалідності як способи організації суспільства відносно людей з обмеженими можливостями. Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Психологія. Вип. 2. С. 37.

[2] Янчук А. О., Мазур Т. В. Посилення соціальних гарантій прав людей з інвалідністю як мета реформування засад державної політики України у сфері соціального захисту. Нове українське право. 2025. Вип 1. С. 115.

[3] Льовочкіна А. Моделі інвалідності як способи організації суспільства відносно людей з обмеженими можливостями. Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Психологія. Вип. 2. С. 37.

— застосування медичної моделі традиційно пов'язане з інституційним підходом: створення спеціалізованих лікарень, реабілітаційних центрів, притулків або будинків-інтернатів. Інвалідність розглядається як стан, що потребує ізоляції від «здорового» суспільства для забезпечення догляду та захисту.

Деякі автори деталізують медичну модель інвалідності, виокремлюючи її різновиди (класичну, реабілітаційну, економічну). Згідно з реабілітаційною моделлю, інвалідність розглядається як потреба у послугах кваліфікованих фахівців з реабілітації. Суть моделі полягає в адаптуванні людини з інвалідністю до соціуму, причому не передбачається зміна ставлення соціуму до такої групи людей. Саме реабілітаційний підхід до інвалідності сприяв упровадженню практики квотування місць для людей з інвалідністю на підприємствах та виробництвах[1]. Економічна медична модель акцентує увагу на матеріальній підтримці осіб з інвалідністю, зокрема через виплату пенсій чи субсидування роботодавців, які забезпечують працевлаштування таких осіб[2].

Медична модель мала домінуюче значення у радянський період. Вона впливала на організацію соціального захисту в Україні: особа з інвалідністю розглядалася як «непрацездатна» або частково працездатна, а головна увага приділялася медико-соціальній експертизі та наданню державної допомоги через пільги або спеціальні установи. Тривалий час в Україні інвалідність розглядалася як проблема окремої людини, а не суспільства в цілому[3].

Науково обґрунтовано, що медична модель інвалідності має певні позитивні аспекти, серед яких можна виділити:

— забезпечення системного підходу до діагностики та лікування захворювань;

— сприяння розвитку медичних та реабілітаційних технологій;

— можливість чіткого визначення обсягу допомоги та пільг на основі медичних критеріїв.

До недоліків медичної моделі інвалідності дослідники відносять наступні:

---

[1] Басиста А. В. Захист прав людей з інвалідністю в практиці ООН та Ради Європи : дис. … канд. юрид. наук: 12.00.11. Київ, 2016. С. 20.

[2] Соболь Є. Ю. Загальна характеристика впровадження моделей інвалідності у законодавство зарубіжних країн. *Науковий вісник публічного та приватного права.* 2016. Вип. 6. Т. 1. С. 115.

[3] Янчук А. О., Мазур Т. В. Посилення соціальних гарантій прав людей з інвалідністю як мета реформування засад державної політики України у сфері соціального захисту. Нове українське право. 2025. Вип 1. С. 115.

— ігнорування соціального середовища. Цією моделлю не враховуються бар'єри в інфраструктурі, дискримінація та соціальні обмеження;

— пасивізація людини — особи з інвалідністю сприймаються як об'єкт допомоги, а не суб'єкт прав;

— стигматизація та ізоляція — медична модель підтримує поділ «здорових» і «хворих», що веде до маргіналізації осіб з інвалідністю та створює соціальні стереотипи.

Медична модель інвалідності відіграла важливу роль у розвитку системи охорони здоров'я та соціального забезпечення, створивши базу для надання допомоги і пільг. Проте її обмеження стали стимулом для появи соціальної та правозахисної моделей, які враховують взаємодію людини з середовищем, бар'єри доступності та права людини.

Соціальна модель інвалідності сформувалася у другій половині XX століття як відповідь на обмеження та недоліки медичної моделі. Вона ґрунтується на ідеї, що інвалідність виникає не лише через фізичні або психічні порушення, а передусім через бар'єри, створені суспільством та середовищем, які перешкоджають повноцінній участі людини у соціальному житті. Інвалідність за цією моделлю розглядається як один з аспектів ідентичності людини, так само як раса, етнічна приналежність і стать, а соціальні та інші перешкоди, що мають місце в суспільстві, свідчать про нерівне ставлення до людей через їх інвалідність і вважаються дискримінацією[1].

На відміну від медичної моделі, соціальна модель розділяє терміни «порушення» та «інвалідність», де порушення сприймається як аномалія тіла, а інвалідність розглядається як недолік, спричинений суспільством. Там, де медична модель бачить проблему конкретно в індивіді, соціальна модель стверджує, що проблеми коріняться в суспільстві, яке не в змозі соціалізувати людей з вадами. Тобто, прихильники соціальної моделі вважають, що ізоляція та відчуження людей з вадами можуть бути результатом небажання суспільства усунути бар'єри середовища, з яким стикаються особи з інвалідністю[2].

---

[1] Янчук А. О., Мазур Т. В. Посилення соціальних гарантій прав людей з інвалідністю як мета реформування засад державної політики України у сфері соціального захисту. Нове українське право. 2025. Вип 1. С. 116.

[2] Комарова Т. В., Трагнюк О. Я., Бойчук Д. С. Розуміння інвалідності: огляд і критика медичної та соціальної моделей та їхній вплив на правове регулювання у відповідній сфері суспільних відносин. Юридичний науковий електронний журнал. 2023. № 7. С. 194.

Ключові риси соціальної моделі інвалідності:

— обмеження розглядаються не як проблема людини, а як результат суспільних, архітектурних, освітніх або комунікаційних бар'єрів;

— активна роль особи з інвалідністю — людина є суб'єктом власного життя, її потреби та права враховуються при плануванні заходів із забезпечення доступності, освіти, працевлаштування;

— оцінювання потреб особи з інвалідністю проводиться через аналіз бар'єрів, а не виключно медичних показників. Пріоритетом є забезпечення рівних можливостей та участі в житті суспільства.

Соціальна модель інвалідності не заперечує важливості професійної допомоги у сфері лікування та реабілітації осіб з інвалідністю. Однак результати такої діяльності не мають обмежувати реалізацію інших заходів, спрямованих на забезпечення повної інтеграції цих осіб у суспільство. Ця модель акцентує увагу на необхідності формування «суспільства для всіх», у якому кожна людина, незалежно від стану здоров'я, може бути повноправним учасником соціального життя[1].

Переваги соціальної моделі інвалідності полягають у тому, що вона зменшує стигматизацію та маргіналізацію осіб з інвалідністю, сприяє розвитку політики доступності та інклюзії, підкреслює автономію та активну роль людини в суспільстві. Серед її недоліків виділяють можливе недооцінювання медичних потреб та реабілітації.

Ця модель використовується для розробки політики доступності, інклюзивної освіти, працевлаштування, створення безбар'єрного середовища та усунення дискримінації. В Україні вона поступово інтегрується з 2000-х років через законодавчі акти про освіту, соціальний захист, доступність та інклюзивні програми.

Правозахисна або біопсихосоціальна модель є сучасним розвитком соціальної концепції. Вона поєднує медичні, психологічні та соціальні аспекти, але водночас робить акцент на правах людини та рівності можливостей.

Ключові риси правозахисної моделі інвалідності:

— комплексний підхід — інвалідність розглядається як взаємодія стану здоров'я особи та соціального середовища, де бар'єри можуть створювати або посилювати обмеження участі;

— пріоритет прав людини — основу моделі становить Конвенція ООН про права осіб з інвалідністю (2006 р.), яка закріплює

---

[1] Соцька А. М. Еволюція розуміння інвалідності та поняття «особа з інвалідністю». Наукові записки. Серія : право. 2022. Вип. 13. С. 54.

принципи недискримінації, рівності, автономії та участі у всіх сферах життя;

— суб'єктність людини — особа з інвалідністю розглядається як повноправний суб'єкт суспільних відносин, здатний брати участь у прийнятті рішень щодо свого життя;

— інституційна адаптація — вимагає трансформації законодавства, державних і соціальних програм для усунення бар'єрів, забезпечення доступності та активної участі в житті суспільства.

Правозахисна модель інвалідності має низку значних переваг. Зокрема, вона об'єднує соціальний та медичний підходи, враховуючи як індивідуальні потреби людини, так і бар'єри, що створює суспільство. Крім того, ця модель акцентує увагу на універсальних правах та законодавчих гарантіях осіб з інвалідністю. Також правозахисна модель інвалідності сприяє формуванню політики інклюзії та безбар'єрності, стимулюючи державу та суспільство до створення умов для повноправної участі таких осіб у житті країни. Водночас реалізація правозахисної моделі має певні складнощі. Вона потребує значних ресурсів та комплексних змін у законодавстві і практиці, що може ускладнювати швидке впровадження. Також ефективність моделі залежить від рівня суспільної свідомості та готовності держави інтегрувати осіб з інвалідністю у всі сфери життя, що потребує часу та системної роботи на різних рівнях.

В Україні й досі зберігаються елементи медичної моделі інвалідності, за якою оцінювання інвалідності базується на медичних критеріях та в залежності від встановлених груп інвалідності, особам з обмеженням життєдіяльності передбачені соціальні виплати. Пенсія по інвалідності в Україні призначається відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» та передбачає надання матеріальної підтримки особам, у яких встановлено стійке обмеження життєдіяльності внаслідок захворювання, травми чи вроджених вад. Пенсія призначається в разі настання інвалідності, що спричинила повну або часткову втрату працездатності за наявності страхового стажу, передбаченого статтею 32 цього Закону[1].

Право на пенсію по інвалідності мають громадяни, яким встановлено певну групу інвалідності (першу, другу чи третю). До 31 грудня 2024 р. функції встановлення груп інвалідності викону-

---

[1] Закон України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» від 09.07.2003 р. № 1058-IV (у ред. від 15.05.2025 р.). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1058-15#Text

вали медико-соціальні експертні комісії (МСЕК), а з 1 січня 2025 р. (після їх ліквідації) експертиза щодо встановлення інвалідності відповідно до законодавства для повнолітніх осіб проводиться експертними командами з оцінювання повсякденного функціонування особи[1].

Кількість пенсіонерів в Україні, які одержують пенсії по інвалідності, поступово зростає. За період 2021—2023 рр. вона збільшилась із 2247,5 тис. до 2344,2 тис. осіб або на 4,3 % (рис. 1.1).

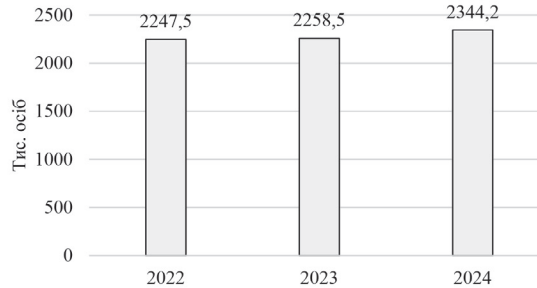


Рис. 1.1. Кількість пенсіонерів усіх категорій з інвалідністю, тис. осіб (на початок року)
Джерело: [2]

Зростання чисельності осіб, які отримують пенсії по інвалідності відображає реальні тенденції погіршення стану здоров'я населення, поширення хронічних і професійних захворювань, збільшення рівня травматизму та інвалідизації внаслідок військових дій, аварій чи нещасних випадків. Така динаміка є індикатором зростання соціальних ризиків, які вимагають від держави посилення програм профілактики, медичної допомоги та соціального захисту.

Водночас цей процес може бути зумовлений і суб'єктивними чинниками — недосконалістю роботи інституцій, відповідальних за встановлення груп інвалідності, коли траплялися випадки формального підходу, а також корупційних зловживань, що призводило до збільшення кількості необґрунтованих пенсійних призначень. Для

[1] Постанова Кабінету Міністрів України від 15.11.2024 р. № 1338 «Деякі питання запровадження оцінювання повсякденного функціонування особи» (у ред. від 04.06.2025 р.). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1338-2024-%D0%BF#Text

[2] Соціальний захист населення України, 2023. Статистичний збірник. Київ : Державна служба статистики України, 2024. 125 с. URL: https://stat.gov.ua/uk/topics/sotsialnyy-zakhyst

мінімізації цих ризиків важливо посилити прозорість та контроль у системі оцінювання інвалідності. Початок цьому вже покладено шляхом ліквідації МСЕК і створення експертних команд, які здійснюють оцінювання повсякденного функціонування особи на основі сучасних міжнародних підходів. Це сприятиме більш об'єктивному встановленню інвалідності та раціональному використанню державних ресурсів.

Окрім пенсійного забезпечення, яке надається особам з інвалідністю залежно від групи та наявного страхового стажу, в Україні діє система соціальних допомог для тих категорій людей з інвалідністю, які не мають необхідного стажу для призначення пенсії або з інших причин не можуть її отримувати. Соціальні допомоги виконують важливу функцію мінімального матеріального захисту таких осіб, забезпечуючи їм базовий рівень життя та можливість покриття основних потреб. До системи соціальних допомог належать, зокрема, державна соціальна допомога особам з інвалідністю з дитинства та дітям з інвалідністю, а також допомога на догляд за ними. Такі виплати призначаються відповідно до Закону України «Про державну соціальну допомогу особам з інвалідністю з дитинства та дітям з інвалідністю» і фінансуються з державного бюджету. Право на державну соціальну допомогу мають особи з інвалідністю з дитинства і діти з інвалідністю віком до 18 років, у 2023 р. їх налічувалось 454,2 тис. осіб[1].

Державна соціальна допомога призначається у таких розмірах:

— особам з інвалідністю з дитинства I групи — 100 % прожиткового мінімуму для осіб, які втратили працездатність;

— особам з інвалідністю з дитинства II групи — 80 % прожиткового мінімуму для осіб, які втратили працездатність;

— особам з інвалідністю з дитинства III групи — 60 % прожиткового мінімуму для осіб, які втратили працездатність.

— дітям з інвалідністю віком до 18 років — 70 % прожиткового мінімуму для осіб, які втратили працездатність[2].

Розміри відповідних виплат наведені у табл. 1.1.

Наведені дані свідчать про обмежений рівень фінансової підтримки, що не відповідає реальним потребам осіб з інвалідністю. Негативні довготривалі наслідки має неврахування потреб батьків, які виховують дітей з інвалідністю. Догляд за дітьми з інвалідністю спричиняє додаткове навантаження для батьків через необхідність

---

[1] Закон України «Про державну соціальну допомогу особам з інвалідністю з дитинства та дітям з інвалідністю» від 16.11.2000 р. № 2109-III (у ред. від 19.12.2024 р.). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2109-14#Text

[2] Там само.

Таблиця 1.1

Розміри соціальної допомоги особам з інвалідністю з дитинства та дітям з інвалідністю у 2024 році

Джерело: [1]

Категорія отримувачів	Розмір допомоги, грн
Особам з інвалідністю з дитинства I групи (підгрупа А) з надбавкою на догляд	8044,70
Особам з інвалідністю з дитинства I групи (підгрупа Б) з надбавкою на догляд	4722,00
Особам з інвалідністю з дитинства II групи без надбавки	2361,00
Одиноким особам з інвалідністю з дитинства II групи, потребуючим постійного стороннього догляду	3659,55
Особам з інвалідністю з дитинства III групи без надбавки	2361,00
Одиноким особам з інвалідністю з дитинства III групи з надбавкою на догляд	3187,35
На дітей з інвалідністю віком до 18 років	2361,00
На дітей з інвалідністю до 6 років з надбавкою на догляд	2934,20
На дітей з інвалідністю підгрупи А до 6 років з надбавкою на догляд	6778,70
На дітей з інвалідністю від 6 до 18 років з надбавкою на догляд	3250,70
На дітей з інвалідністю підгрупи А від 6 до 18 років з надбавкою на догляд	8044,70

пошуку доглядальників або здійснення догляду самостійно, що змушує їх переходити на часткову зайнятість або повністю звільнятися з роботи. Умови отримання виплат на догляд за дітьми та їх розмір не дозволяє вирішити проблему надання послуг з догляду. Згідно з дослідженням KSE, виплата допомоги з надбавкою на догляд, в ос-

[1] Соціальна допомога дітям з інвалідністю. URL: https://www.if.gov.ua/news/sotsialna-dopomoha-ditiam-z-invalidnistiu?utm_source=chatgpt.com

новному, значно менша за розміром (у 2—3 рази), ніж вартість відповідних послуг від державних чи приватних надавачів[1].

Медична модель інвалідності в Україні й надалі зберігає своє значення, оскільки саме вона лежить в основі встановлення груп інвалідності та призначення відповідних соціальних виплат. Водночас сучасні суспільні тенденції та міжнародні зобов'язання України зумовлюють поступовий рух у напрямі соціальної та правозахисної моделей інвалідності, які почали інтегруватися після ратифікації Конвенції ООН про права осіб з інвалідністю у 2009 р. Поряд із традиційним підходом, який акцентує увагу на медичних критеріях та обмеженнях, формується нова система поглядів, орієнтована на інтеграцію осіб з інвалідністю в суспільство, створення умов для реалізації їхніх прав та забезпечення рівних можливостей.

Це проявляється в адаптації національного законодавства до міжнародних стандартів, розвитку інклюзивної освіти, безбар'єрного середовища, активній підтримці паралімпійського руху, створенні програм професійної реабілітації та працевлаштування людей з інвалідністю, розбудові доступної інфраструктури й транспортних сервісів. Усе це спрямовано на те, щоб забезпечити повноцінну інтеграцію осіб з інвалідністю в суспільство та реалізацію ними своїх прав нарівні з іншими громадянами.

Одним із важливих стратегічних кроків формування соціальної моделі інвалідності стало ухвалення у 2021 р. Національної стратегії зі створення безбар'єрного простору в Україні на період до 2030 року. Вона передбачає шість напрямів:

— фізична безбар'єрність — середовище, в якому всі об'єкти фізичного оточення можуть бути доступними для всіх суспільних груп незалежно від віку, статі, стану здоров'я, віросповідання, майнового стану, місця проживання;

— інформаційна безбар'єрність — умови, за яких люди, незалежно від функціональних порушень чи комунікативної здатності, мають доступ до інформації в різних форматах та з використанням асистивних технологій;

— цифрова безбар'єрність — доступ усіх суспільних груп до швидкісного Інтернету, публічних послуг та публічної цифрової інформації;

---

[1] Державна соціальна підтримка осіб та дітей з інвалідністю в Україні: діючий механізм і напрямки його вдосконалення / Звіт KSE за підтримки UNICEF. Київ, 2024. 41 с. URL: https://www.unicef.org/ukraine/media/53711/file/UKR%20Social%20support%20to%20PwD%20and%20CwD.pdf.pdf

— суспільна та громадянська безбар'єрність — рівні можливості участі всіх людей, їх об'єднань та окремих суспільних груп у житті територіальних громад та держави, рівний доступ до суспільно-політичного та культурного життя, сприятливе середовище для фізичного розвитку та самореалізації, а також інклюзивне середовище як передумова для участі у всіх формах суспільного життя та громадської активності;

— освітня безбар'єрність — рівні можливості та умови для відкритого доступу та інклюзивного підходу до освіти, а також можливості для освіти протягом життя, здобуття іншої професії, підвищення кваліфікації та опанування додаткових компетентностей;

— економічна безбар'єрність — умови та можливості для працевлаштування, отримання фінансових та інших ресурсів для заняття підприємницькою діяльністю чи самозайнятості для всіх громадян, незалежно від віку, статі, сімейного стану чи стану здоров'я[1].

Українське законодавство поступово наближається до міжнародних стандартів (зокрема положень Конвенції ООН про права осіб з інвалідністю) у сфері забезпечення правових основ для інклюзивної освіти. Зокрема, принципи рівного доступу до якісної освіти для всіх, включаючи дітей з особливими освітніми потребами, закріплені у Законах України «Про освіту», «Про повну загальну середню освіту», «Про дошкільну освіту» та «Про позашкільну освіту».

Постановою Кабінету Міністрів від 12.07.2017 р. № 545 «Про затвердження Положення про інклюзивно-ресурсний центр» започатковано мережу ІРЦ, які здійснюють комплексну оцінку розвитку дітей та надають методичну допомогу педагогам і батькам. У постанові визначено, що інклюзивно-ресурсний центр є установою, що утворюється з метою забезпечення права осіб з особливими освітніми потребами на здобуття дошкільної та загальної середньої освіти, зокрема у закладах професійної (професійно-технічної), фахової передвищої освіти та інших закладах освіти, шляхом проведення комплексної психолого-педагогічної оцінки розвитку особи та забезпечення їх системного кваліфікованого супроводу[2].

---

[1] Національна стратегія із створення безбар'єрного простору в Україні на період до 2030 року, схвалена розпорядженням Кабінету Міністрів України від 14.04.2021 р. № 366 (в ред. від 25.03.2025 р. № 294-р). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/366-2021-%D1%80#Text

[2] Постанова Кабінету Міністрів від 12.07.2017 р. № 545 «Про затвердження Положення про інклюзивно-ресурсний центр» (у ред. від 22.08.2025 р.). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/545-2017-%D0%BF#Text

Без сумніву, слід звернути увагу на існуючі проблеми у сфері розвитку інклюзивної освіти в Україні. Серед них варто виділити нестачу кваліфікованих кадрів, недостатній рівень матеріально-технічного забезпечення навчальних закладів, а також нерівномірний доступ до освітніх послуг у різних регіонах країни. Крім того, окремі школи та заклади освіти ще не повною мірою адаптовані до потреб дітей з особливими освітніми потребами, що обмежує ефективність впровадження інклюзивних практик та створення рівних можливостей для всіх учнів.

Важливим елементом соціальної моделі інвалідності, яка акцентує увагу на усуненні бар'єрів у суспільстві та створенні рівних можливостей для осіб з інвалідністю, є паралімпійський рух. В Україні цей рух розвивається з кінця 1990-х років, після здобуття незалежності та інтеграції в міжнародні спортивні організації. Створення Національного комітету спорту інвалідів України та участь українських спортсменів у літніх і зимових Паралімпійських іграх сприяли формуванню інфраструктури спортивних клубів та реабілітаційних центрів для осіб з інвалідністю.

Важливим аспектом розвитку паралімпійського руху є створення програм професійної та спортивної реабілітації, що дозволяють людям з інвалідністю не лише займатися спортом, а й успішно інтегруватися в навчання та професійну діяльність. Національний паралімпійський комітет активно співпрацює з місцевими органами влади, громадськими організаціями та закладами освіти для забезпечення доступності тренувальних майданчиків, спортивного обладнання та адаптованих умов для навчання і роботи.

Крім того, українські паралімпійці систематично демонструють високі спортивні результати на міжнародній арені. Це стимулює суспільний інтерес, підвищує видимість проблем осіб з інвалідністю та сприяє розвитку політики інклюзії. У 2024 р. Україна брала участь у XVII літніх Паралімпійських іграх у Парижі, де національна збірна команда складалася зі 140 спортсменів, які змагалися у 17 з 22 видів спорту. На цих іграх Україні вдалося посісти 7 місце в підсумковому медальному заліку, здобувши 82 медалі: 22 золоті, 28 срібних та 32 бронзові[1]. Ці досягнення свідчать про високий рівень підготовки українських паралімпійців та позитивну динаміку розвитку паралімпійського руху в Україні. Вони також підтверджу-

[1] Бовсуновська К. У Парижі завершились змагання Паралімпійських ігор 2024: яке місце посіла Україна. URL: https://sport.unian.ua/othersports/paralimpiyski-igri-2024-yake-misce-posila-ukrajina-12751488.html?utm_source=chatgpt.com

ють ефективність соціальної моделі інвалідності, яка сприяє активній участі осіб з інвалідністю у спорті та суспільному житті.

Таким чином, аналіз медичної, соціальної та правозахисної моделей інвалідності показує поступову трансформацію підходів: від фокусування на дефектах і догляді до врахування соціальних бар'єрів та прав людини. Ця еволюція моделей стала основою для формування сучасної політики у сфері захисту осіб з інвалідністю, визначаючи пріоритети держави та суспільства щодо доступності, інклюзії та забезпечення прав. Саме на базі цих концепцій сформувалися міжнародні стандарти, закріплені у Конвенції ООН про права осіб з інвалідністю, які слугують орієнтиром для національного законодавства та практичної реалізації правозахисного підходу.

1.2. ПРАВОВИЙ ЗАХИСТ ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ: МІЖНАРОДНІ ДОКУМЕНТИ ТА ДОСВІД ЗАРУБІЖНИХ КРАЇН

Перехід від концептуального осмислення інвалідності як соціально-правового феномена до аналізу конкретних механізмів її правового забезпечення неминуче виводить дослідження на рівень міжнародно-правових стандартів. Саме вони формують нормативний базис, у межах якого сучасні держави визначають обсяг позитивних зобов'язань щодо забезпечення рівності, недискримінації, доступності та участі осіб з інвалідністю в усіх сферах суспільного життя. У цьому сенсі міжнародне право не є зовнішнім «додатком» до національної системи соціального захисту, а виступає її смисловим і ціннісним орієнтиром, оскільки встановлює мінімальні гарантії, закріплює універсальні принципи та пропонує інституційні механізми контролю за їх дотриманням.

У міжнародному правопорядку питання інвалідності еволюціонувало від фрагментарних рекомендацій і програмних документів, які переважно торкалися працевлаштування, реабілітації та соціальної опіки, до комплексної правозахисної парадигми, що розглядає інвалідність крізь призму прав людини. Ця еволюція має принципове значення для юридичного аналізу, адже вона демонструє зміну об'єкта регулювання: від «статусу» як підстави для допомоги до «правосуб'єктності» як підстави для рівних можливостей, доступу до послуг, процедурних гарантій і реального включення у суспільне життя. Водночас міжнародні стандарти не обмежуються декларативним проголошенням прав, а дедалі частіше конкретизують їх через вимоги до державної політики, ад-

міністративних практик, бюджетних пріоритетів та інституційної відповідальності.

З огляду на це, наступний підрозділ логічно зосереджується на міжнародних документах як джерелах стандартів і на зарубіжному досвіді як індикаторі практичної реалізації цих стандартів у різних правових системах. Йдеться не лише про формальне перерахування актів, а про виявлення їхнього юридичного змісту, нормативної сили, механізмів імплементації та контролю, а також про розкриття того, як універсальні принципи трансформуються у національні моделі регулювання. Порівняльний вимір у цьому випадку є методологічно необхідним, оскільки дозволяє відокремити справді ефективні правові інструменти від суто декларативних, з'ясувати роль антидискримінаційного законодавства, соціальних кодексів, систем «розумного пристосування», квотування, універсального дизайну та інших механізмів забезпечення рівності можливостей.

Особливу актуальність такий підхід має для України, яка одночасно здійснює модернізацію системи соціального захисту, адаптує законодавство до міжнародних і європейських стандартів та реагує на виклики, пов'язані з гуманітарними наслідками збройної агресії, зростанням травматизації населення, потребою в реабілітації та довготривалому супроводі. За цих умов міжнародні норми і практики їх застосування стають не лише критерієм правової належності до сучасного правозахисного дискурсу, а й практичним інструментом для проєктування дієвих гарантій, здатних забезпечити гідність, автономію та соціальну участь осіб з інвалідністю.

Першим юридично обов'язковим міжнародним документом у сфері прав осіб з інвалідністю є Конвенція ООН про права осіб з інвалідністю та Факультативний протокол до неї (CRPD, A/RES/61/106). Конвенція була прийнята 13 грудня 2006 р. та відкрита для підписання 30 березня 2007 р. Її підписали 82 сторони, Факультативний протокол — 44 сторони. Чинності цей міжнародний документ набув 3 травня 2008 р. Україна ратифікувала Конвенцію 16 грудня 2009 р. Законом України № 1767-VI від 16.12.2009 р.[1]

До прийняття Конвенції ООН 2006 р. вже існувала низка міжнародних документів (різні декларації, програми, правила, акти МОП) (табл. 1.2), які закладали основу міжнародної політики в цій сфері, однак більшість із них носили рекомендаційний (необов'язковий) характер.

---

[1] Закон України «Про ратифікацію Конвенції про права осіб з інвалідністю і Факультативного протоколу до неї» від 16.12.2009 р. № 1767-VI. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1767-17#Text

Таблиця 1.2

Основні міжнародні документи про права осіб з інвалідністю (до прийняття Конвенції ООН 2006 р.)

Джерело: складено автором

Рік	Документ	Орган/ ініціатор	Характер документа
1920-1930-ті	Перші рекомендації МОП щодо працевлаштування інвалідів війни	МОП	Рекомендаційна
1955	Рекомендація МОП № 99 «Про професійну реабілітацію інвалідів»	МОП	Рекомендація
1975	Декларація прав інвалідів (GA Res. 3447)	Генеральна Асамблея ООН	Рекомендаційна
1982	Всесвітня програма дій щодо інвалідів	Генеральна Асамблея ООН	Програма дій
1983	Конвенція МОП № 159 «Про професійну реабілітацію та зайнятість інвалідів»	МОП	Юридично зобов'язуюча для держав, що ратифікували
1993	Стандартні правила забезпечення рівних можливостей для інвалідів (GA Res. 48/96)	Генеральна Асамблея ООН	Рекомендаційна

Усі ці акти створили концептуальне підґрунтя для розробки та ухвалення Конвенції 2006 р., що вперше підняла права осіб з інвалідністю на рівень універсальних прав людини та забезпечила їх обов'язковий захист у міжнародно-правовому полі.

До осіб з інвалідністю, згідно з Конвенцією, належать особи зі стійкими фізичними, психічними, інтелектуальними або сенсорними порушеннями, які при взаємодії з різними бар'єрами можуть заважати їхній повній та ефективній участі в житті суспільства нарівні з іншими[1].

Конвенція задумана як інструмент з прав людини з чітким виміром соціального розвитку. Вона приймає широку категоризацію

[1] Конвенція про права осіб з інвалідністю, ратифікована Законом України від 16.12.2009 р. № 1767-VI (Офіційний переклад). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_g71#Text

осіб з інвалідністю та підтверджує, що всі особи з усіма видами інвалідності повинні користуватися всіма правами людини та основоположними свободами. В основі Конвенції та кожної з її статей лежать вісім ключових принципів (рис. 1.2).

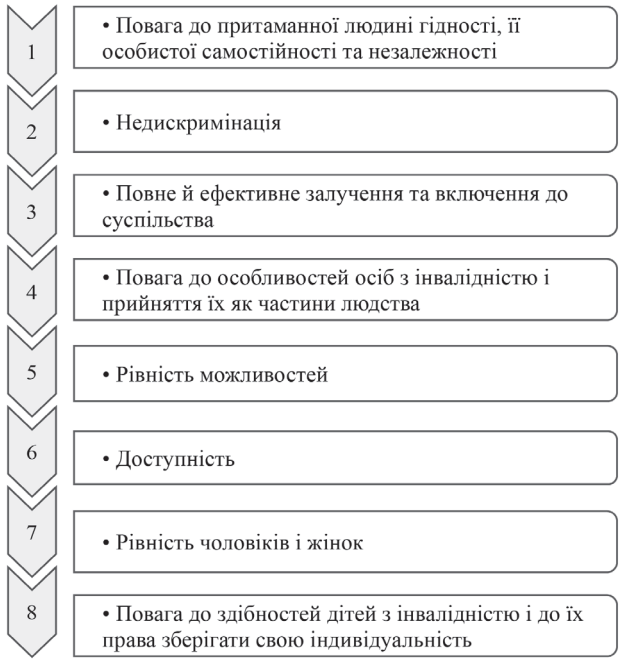


Рис. 1.2. Керівні принципи Конвенції 2006 р. (CRPD, A/RES/61/106)
Джерело*:* [1]

У статті 4 Конвенції зазначається, що держави, які ратифікували Конвенцію, зобов'язані виконувати її положення, зокрема:

— вживати всіх належних законодавчих, адміністративних та інших заходів для здійснення прав, що визнаються в цій Конвенції;

— вживати всіх належних заходів, зокрема законодавчих, для зміни чи скасування існуючих законів, постанов, звичаїв та практик, які є дискримінаційними стосовно осіб з інвалідністю;

— ураховувати осіб з інвалідністю в усіх стратегіях і програмах захисту і заохочення прав людини;

---

[1] Конвенція про права осіб з інвалідністю, ратифікована Законом України від 16.12.2009 р. № 1767-VI (Офіційний переклад). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_g71#Text

— утримуватися від будь-яких дій або методів, які не узгоджуються із цією Конвенцією, і забезпечувати діяльність державних органів та установ відповідно до цієї Конвенції;

— вживати всіх належних заходів для усунення дискримінації за ознакою інвалідності з боку будь-якої особи, організації або приватного підприємства;

— проводити або заохочувати дослідну та конструкторську розробку товарів, послуг, устаткування та об'єктів універсального дизайну, пристосування яких до конкретних потреб особи з інвалідністю вимагало б якомога меншої адаптації й мінімальних витрат, сприяти наявності й використанню їх, а також просувати ідею універсального дизайну під час вироблення стандартів і керівних орієнтирів;

— проводити або заохочувати дослідну та конструкторську розробку, а також сприяти наявності й використанню нових технологій, зокрема інформаційно-комунікаційних технологій, засобів, що полегшують мобільність, обладнання та допоміжних технологій, придатних для осіб з інвалідністю, приділяючи першочергову увагу недорогим технологіям;

— надавати особам з інвалідністю доступну інформацію про засоби, що полегшують мобільність, обладнання та допоміжні технології, зокрема нові технології, а також інші форми допомоги, допоміжні послуги та об'єкти;

— заохочувати викладання спеціалістам і персоналу, що працюють з особами з інвалідністю, прав, які визнаються в цій Конвенції, щоб удосконалювати надання гарантованих цими правами допомоги та послуг.

Дослідники у галузі права підкреслюють, що Конвенція про права осіб з інвалідністю, на відміну від попередніх документів, передбачає безпрецедентний рівень захисту, оскільки детально окреслює всі права осіб з інвалідністю, а також зобов'язання держав та інших суб'єктів щодо забезпечення їх дотримання[1]. У цьому міжнародному документі закріплені такі права і свободи осіб з інвалідністю:

— право на життя;

— рівність перед законом;

— доступ до правосуддя;

---

[1] Фомічов К. С. Міжнародні правові стандарти соціальної захищеності осіб з інвалідністю загального та спеціального спрямування. Вчені записки ТНУ імені В.І. Вернадського. Серія : юридичні науки. 2023. Т. 34(73). № 3. С. 111.

— право на свободу та особисту недоторканність;

— свободу від катувань і жорстоких, нелюдських або таких, що принижують гідність, видів поводження та покарання;

— свободу від експлуатації, насилля та наруги;

— право на повагу до фізичної та психічної цілісності;

— свободу пересування та громадянство;

— свободу висловлення думки та переконань;

— доступ до інформації[1].

Конвенція про права осіб з інвалідністю має Факультативний протокол, який виступає самостійним міжнародним договором, прийнятим одночасно з Конвенцією. Його положення спрямовані на запровадження додаткових механізмів захисту та контролю за дотриманням прав осіб з інвалідністю.

Протокол передбачає право окремих осіб або груп осіб подавати скарги до Комітету ООН з прав осіб з інвалідністю, а також наділяє Комітет повноваженнями проводити розслідування у випадках систематичних чи грубих порушень положень Конвенції. Зокрема, у статті 1 цього документа зазначено, що «держава-учасниця цього Протоколу визнає компетенцію Комітету з прав осіб з інвалідністю приймати й розглядати повідомлення від осіб або груп осіб, які перебувають під її юрисдикцією та заявляють, що є жертвами порушення цією державою-учасницею положень Конвенції, або від їхнього імені»[2].

Після прийняття Конвенції ООН про права осіб з інвалідністю (2006 р.) міжнародна спільнота продовжила активно розвивати стандарти захисту прав людей з інвалідністю. З'явилася низка міжнародних документів, які не лише деталізують окремі положення Конвенції, але й відображають нові виклики, що постають перед суспільством у XXI столітті.

Насамперед варто відзначити діяльність Генеральної Асамблеї ООН, яка регулярно ухвалює резолюції, спрямовані на посилення інклюзії. Так, у резолюції A/RES/72/162 (2017) вперше на високому рівні підкреслено особливу вразливість жінок і дівчат з інвалідністю, які стикаються з подвійною дискримінацією за ознаками статі та стану здоров'я. Документ закликає держави впроваджувати

---

[1] Конвенція про права осіб з інвалідністю, ратифікована Законом України від 16.12.2009 р. № 1767-VI (Офіційний переклад). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_g71#Text

[2] Факультативний протокол до Конвенції про права осіб з інвалідністю (Офіційний переклад). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_g72#Text

комплексні програми щодо забезпечення гендерної рівності та захисту від насильства[1].

У резолюції A/RES/73/142 (2018) наголошується на важливості інклюзивного розвитку у контексті реалізації Цілей сталого розвитку (SDGs). Положення цього документа підкреслюють, що без повноцінного врахування прав осіб з інвалідністю досягнення глобальних цілей у сфері освіти, працевлаштування, охорони здоров'я та соціального захисту буде неможливим[2].

Резолюція A/RES/78/213 (2023) зосереджена на правах осіб з інвалідністю у цифровому середовищі. Документ закликає держави забезпечити доступність інформаційно-комунікаційних технологій, включно з інтернет-платформами, мобільними додатками та засобами дистанційної освіти. У сучасних умовах це має ключове значення, адже відсутність доступу до цифрових сервісів фактично стає новою формою соціальної ізоляції[3].

Актуальні аспекти відображено у резолюції A/RES/79/149 (2024), яка підкреслює важливість врахування інтересів осіб з інвалідністю в умовах кліматичних змін, цифровізації та нових гуманітарних викликів. У цьому документі також особливо виділяється проблема доступності цифрових технологій, які дедалі більше визначають соціальну участь та професійну реалізацію людини[4].

Повномасштабна збройна агресія Російської Федерації проти України, а також війни в інших регіонах світу зумовили безпрецедентні виклики у сфері захисту прав людини, зокрема прав осіб з інвалідністю. Серед основних проблем — обмежений доступ до гуманітарної допомоги, порушення медичного забезпечення, підвищений ризик травматизму через мінну небезпеку і залишки боєприпасів, проблеми, пов'язані з евакуацією. Самостійна евакуація для таких осіб є практично неможливою через існування низки бар'єрів на дорогах. Зокрема, люди з порушеннями зору чи слуху не можуть сприйняти інформацію про маршрути, а особи з інтелектуальними розладами — усвідомити небезпеку. Крім того, певні форми інвалідності виникають безпосередньо внаслідок конфлікту; наприклад,

---

[1] Resolution adopted by the General Assembly on 19 December 2017 (A/RES/72/162). URL: https://docs.un.org/en/A/RES/72/162

[2] Resolution adopted by the General Assembly on 17 December 2018 (A/RES/73/142). URL: https://docs.un.org/en/A/RES/73/142

[3] Resolution adopted by the General Assembly on 19 December 2023 (A/RES/78/213). URL: https://docs.un.org/en/A/RES/78/213

[4] Resolution adopted by the General Assembly on 17 December 2024 (A/RES/79/149). URL: https://docs.un.org/en/A/RES/79/149

нерозірвані міни та боєприпаси продовжують завдавати поранень і спричиняти інвалідність навіть після завершення бойових дій.

У цих умовах Рада Безпеки ООН активізувала увагу на вразливому становищі осіб з інвалідністю та необхідності врахування їх інтересів під час надання гуманітарної допомоги та в умовах збройного конфлікту. У резолюції 2475 (2019), прийнятій на 8556-му засіданні 20.07.2019 р., Рада Безпеки ООН:

— закликає всі сторони збройного конфлікту вжити заходів, відповідно до чинних зобов'язань міжнародного права для захисту цивільного населення, включаючи осіб з інвалідністю, а також запобігання насильству та зловживанням щодо цивільного населення в ситуаціях збройного конфлікту;

— наголошує на необхідності того, щоб держави припинили безкарні злочинні діяння проти цивільного населення, включаючи осіб з інвалідністю, та забезпечили таким особам доступ до правосуддя та ефективних засобів правового захисту, а також, за потреби, відшкодування збитків;

— підкреслює переваги надання сталої, своєчасної, належної, інклюзивної та доступної допомоги цивільним особам з інвалідністю, які постраждали від збройного конфлікту, включаючи реінтеграцію, реабілітацію та психосоціальну підтримку, для забезпечення ефективного задоволення їхніх конкретних потреб, зокрема потреб жінок та дітей з інвалідністю;

— закликає держави-члени вжити відповідних заходів для забезпечення доступу осіб з інвалідністю на рівних засадах з іншими до основних послуг, що надаються в умовах збройного конфлікту, включаючи освіту, медичне обслуговування, транспорт та інформаційно-комунікаційні технології і системи;

— закликає держави-члени забезпечувати можливості для конструктивної участі та представництва осіб з інвалідністю, включаючи їхні представницькі організації, у гуманітарній діяльності, запобіганні конфліктам, їхньому врегулюванні, примиренні, відбудові та розбудові миру, а також проводити консультації із суб'єктами, які мають досвід роботи із забезпечення всебічного врахування інтересів осіб з інвалідністю;

— наголошує на важливості нарощування потенціалу та знань про права та конкретні потреби осіб з інвалідністю серед учасників миротворчої діяльності ООН та закликає держави-члени відігравати провідну роль у цьому відношенні;

— закликає держави-члени вживати всіх необхідних заходів для ліквідації дискримінації та маргіналізації осіб за ознакою інвалідності в ситуаціях збройного конфлікту;

— просить Генерального секретаря включати, у належних випадках, інформацію та відповідні рекомендації з питань, що стосуються осіб з інвалідністю в умовах збройного конфлікту, до тематичних звітів та регулярних брифінгів для Ради;

— визнає важливість взаємодії між громадянським суспільством та Радою і у зв'язку з цим висловлює свій намір запрошувати осіб з інвалідністю, включаючи організації, що їх представляють, для проведення брифінгів у Раді;

— закликає держави-учасниці виконувати зобов'язання відповідно до Конвенції про права осіб з інвалідністю[1].

Важливий внесок у формування міжнародних стандартів захисту прав людей з інвалідністю зробила Рада Європи, ухваливши Стратегію з прав осіб з інвалідністю на 2017—2023 роки. У ній визначено п'ять пріоритетних напрямів: рівність і недискримінація, доступність, рівноправна участь у житті суспільства, свобода від насильства та інституційної ізоляції, а також підтримка жінок і дітей з інвалідністю. Цей документ має практичний характер, адже пропонує конкретні інструменти для країн-членів Ради Європи з метою адаптації національного законодавства до положень Конвенції.

Окремої уваги заслуговують ініціативи у сфері охорони здоров'я. У 2021 р. Всесвітня організація охорони здоров'я ухвалила спеціальну резолюцію, спрямовану на усунення бар'єрів у доступі до медичних послуг для осіб з інвалідністю. У ній закріплено принцип «health equity for persons with disabilities», що передбачає рівність у можливостях отримання медичної допомоги незалежно від виду та ступеня інвалідності.

Таким чином, після 2006 р. відбулося суттєве розширення міжнародних стандартів у сфері захисту прав осіб з інвалідністю. Якщо Конвенція заклала універсальні принципи, то подальші резолюції та стратегії деталізували їх у контексті сучасних викликів: гендерної нерівності, кліматичних ризиків, цифровізації та доступу до медичних послуг. Це свідчить про динамічність міжнародного права, яке здатне адаптуватися до нових умов і водночас забезпечувати захист найуразливіших груп населення.

Вивчення міжнародних документів дозволяє окреслити загальні принципи та стандарти захисту прав осіб з інвалідністю, такі як недискримінація, рівні можливості, автономія та участь у житті су-

---

[1] Resolution of the Security Council S/RES/2475 (2019). URL: https://docs.un.org/en/s/res/2475(2019)

спільства. Кожна держава застосовує міжнародні стандарти з урахуванням національних особливостей та правових систем.

У Німеччині правовий захист осіб з інвалідністю ґрунтується на Конституції та спеціальних законах, таких як «Соціальний кодекс IX» (Sozialgesetzbuch IX), який регулює соціальну інтеграцію, працевлаштування та освіту.

Sozialgesetzbuch IX — це дев'ята книга Соціального кодексу, яка була введена 1 липня 2001 р. для об'єднання законодавства про реабілітацію та колишнього Закону про осіб з тяжкими формами інвалідності, а в грудні 2016 р. всебічно реформована Федеральним законом про участь (BTHG). Sozialgesetzbuch IX поділена на три основні частини: загальні положення для людей з інвалідністю та осіб, які перебувають у групі ризику інвалідності, спеціальні пільги для самостійного проживання (закон про допомогу в інтеграції) та спеціальні положення щодо участі людей з тяжкими формами інвалідності[1].

Федеральний закон про участь (Bundesteilhabegesetz), схвалений у 2016 р., реформував систему соціальної підтримки осіб з інвалідністю. Його головна мета — реалізація принципів Конвенції ООН про права осіб з інвалідністю, зокрема:

— забезпечення більшої самостійності та участі осіб з інвалідністю в суспільному житті;

— реформування допомоги з «утримувальної» до «підтримуючої»;

— розширення прав на індивідуальні послуги;

— посилення доступності та інклюзії в освіті, працевлаштуванні та соціальних послугах.

Таким чином, закон передбачає індивідуалізацію послуг, відхід від патерналістської моделі підтримки та перехід до моделі, орієнтованої на права людини.

Досвід Німеччини демонструє загальноєвропейську тенденцію поступового переходу від системи соціального забезпечення, що орієнтується на пільги, до комплексної політики інклюзії та рівних можливостей. Подібні підходи простежуються й в інших країнах ЄС, де ключовим завданням державної політики стає не лише надання допомоги, а й створення умов для активної участі осіб з інвалідністю у всіх сферах життя. Це підтверджує, що реформування правового регулювання у цій сфері має спиратися на універсальні міжнародні стандарти, адаптовані до національних умов.

---

[1] Neuntes Buch Sozialgesetzbuch — SGB IX. URL: https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_9_2018/SGB_IX.pdf

Велика Британія забезпечує правовий захист осіб з інвалідністю насамперед через Закон про рівність 2010 р. (Equality Act 2010), який об'єднав низку попередніх антидискримінаційних актів в єдиний комплексний нормативний документ. До набрання чинності Законом існували такі законодавчі акти, що стосувалися дискримінації:

— Закон про дискримінацію за ознакою статі 1975 р.;

— Закон про расові відносини 1976 р.;

— Закон про дискримінацію інвалідів 1995 р.

Equality Act 2010 передбачає заборону дискримінації за ознакою інвалідності у сфері працевлаштування, освіти, надання товарів і послуг, а також встановлює обов'язок роботодавців та інших суб'єктів здійснювати «розумні пристосування» (reasonable adjustments), що дозволяють особам з інвалідністю користуватися рівними можливостями.

Згідно із Законом про рівність, існує дев'ять захищених характеристик:

— вік;

— інвалідність;

— зміна статі;

— шлюб та цивільне партнерство;

— вагітність та материнство;

— раса: може стосуватися кольору шкіри, національності, етнічного або національного походження;

— релігія або переконання: може стосуватися релігійних або філософських переконань, включаючи відсутність віри;

— стать: стосується конкретно біологічної статі особи, зазначеної у свідоцтві про народження;

— сексуальна орієнтація[1].

У Франції правовий захист осіб з інвалідністю значною мірою ґрунтується на Законі № 2005-102 «Про рівні права та можливості, участь і громадянство осіб з інвалідністю». Цей закон закріпив принцип рівності та заборони дискримінації, передбачивши комплексні заходи у сферах освіти, працевлаштування, доступності транспорту та громадської інфраструктури.

Важливим елементом є обов'язок органів влади та приватних структур забезпечувати доступність не лише фізичного середовища, а й інформаційних та комунікаційних технологій. У 2009 р. уряд розробив технічний стандарт RGAA, який є обов'язковим для

[1] Equality Act 2010. URL: https://www.bbc.co.uk/bitesize/guides/zdnjhbk/revision/2

державних установ та великих приватних компаній у Франції, з метою зробити вебсайти, мобільні додатки та інші цифрові послуги доступними для людей з інвалідністю, людей похилого віку та інших користувачів з тимчасовими бар'єрами. У 2016 р. Законом про цифрову республіку (Loi pour une République numérique) публічні вебсайти були зобов'язані публікувати заяви про доступність[1].

У Швеції система соціального захисту осіб з інвалідністю базується на Законі про підтримку та послуги для осіб з функціональними порушеннями (LSS), який гарантує не лише базові соціальні права, а й можливості для повноцінної інтеграції у трудову та освітню сфери. Законом визначено такі основні види допомоги та послуг:

— поради та особиста підтримка, наприклад, від психолога чи дієтолога;

— персональна допомога, наприклад, допомога з особистою гігієною, прийомом їжі, одяганням та роздяганням або спілкуванням з іншими;

— послуги супроводу;

— послуги контактної особи, з якою можна підтримувати зв'язок і спільно організовувати дозвілля;

— домашній догляд у тимчасовому режимі;

— проживання в сімейному будинку або в будинку зі спеціальними послугами для дітей та молоді[2].

Шведський закон про дискримінацію (Discrimination Act, 2008) прямо забороняє будь-які форми дискримінації за ознакою інвалідності у сфері працевлаштування, освіти, надання послуг і житла. Центральним принципом є забезпечення рівних можливостей та створення інклюзивного середовища, зокрема через обов'язок роботодавців і навчальних закладів здійснювати необхідні адаптаційні заходи[3]. Важливе місце займає державна політика доступності (tillgänglighet), яка охоплює транспорт, громадські будівлі, цифрові сервіси та комунікаційні технології. Швеція демонструє модель, у якій поєднано антидискримінаційний підхід з активною соціальною політикою, що сприяє високому рівню участі осіб з інвалідністю в суспільному житті.

---

[1] France — a pioneer in accessibility legislation. URL: https://www.datenschutz-notizen.de/france-a-pioneer-in-accessibility-legislation-0552355/

[2] Lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade — LSS. URL: https://www.1177.se/sa-fungerar-varden/lagar-och-bestammelser/lagar-i-varden/lagen-om-stod-och-service-till-vissa-funktionshindrade---lss/

[3] Diskrimineringslag (2008:567). URL: https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/diskrimineringslag-2008567_sfs-2008-567/

В Іспанії правове регулювання у сфері прав осіб з інвалідністю здійснюється на основі Загального закону про права осіб з інвалідністю та їхню соціальну інтеграцію (Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, 2013), який об'єднав попередні норми та гармонізував їх із положеннями Конвенції ООН про права осіб з інвалідністю. Закон закріплює наступне визначення поняття «особи з інвалідністю» — це особи, які мають фізичні, психічні, інтелектуальні або сенсорні порушення, що можуть бути постійними та які, взаємодіючи з різними бар'єрами, можуть перешкоджати їхній повній та ефективній участі в суспільстві нарівні з іншими[1]. У Законі закріплені принципи рівності, недискримінації, універсального доступу та позитивних дій, спрямованих на досягнення фактичної рівності. Особливу увагу приділено доступності архітектурного середовища, транспорту, інформаційних технологій і послуг, а також працевлаштуванню осіб з інвалідністю.

Важливим елементом є обов'язкові квоти на робочих місцях у державному та приватному секторах, а також система санкцій за недотримання цих норм. Державні та приватні компанії в країні, які мають більше 50 робочих місць, зобов'язані найняти як мінімум 2 % працівників з інвалідністю. У разі невиконання квоти для роботодавців існують санкції (наприклад, штраф або неможливість отримувати субсидії від держави). Крім того, роботодавці мають альтернативні можливості по виконанню законів: вони можуть укласти цивільний договір зі спеціалізованими трудовими центрами або робити пожертви в різні фонди і асоціації по трудовій інтеграції людей з інвалідністю[2].

Іспанський досвід демонструє комплексний підхід, що поєднує правове регулювання, соціальні програми та економічні стимули для забезпечення інклюзії.

Аналіз законодавства та практики захисту прав осіб з інвалідністю в європейських країнах показує, що, попри різні правові системи та національні особливості, існують спільні тенденції. По-перше, усі країни інтегрують принципи міжнародних стандартів, зокрема Конвенції ООН про права осіб з інвалідністю, у свої національні

---

[1] Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. URL: https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2013-12632#:~:text=Objeto%20de%20esta%20ley.,de%20las%20personas%20con%20discapacidad

[2] Іспанські здобутки у сфері зайнятості людей з інвалідністю. URL: https://www.prostir.ua/?news=ispanski-zdobutky-u-sferi-zajnyatosti-lyudej-z-invalidnistyu

закони. По-друге, особлива увага приділяється забезпеченню доступності інфраструктури, освіти, працевлаштування та соціальних послуг. По-третє, законодавство поєднує захист прав особи з інвалідністю із заходами державної підтримки та соціальної інтеграції.

Таким чином, досвід європейських країн демонструє широкий спектр правових механізмів захисту осіб з інвалідністю — від акценту на антидискримінаційних нормах до комплексних соціальних програм. Водночас важливим є й аналіз підходів поза межами Європи, оскільки США, Японія та інші країни виробили власні моделі правового регулювання, які поєднують міжнародні стандарти з національними особливостями. Звернення до цих прикладів дозволяє більш повно оцінити різноманіття підходів до забезпечення прав осіб з інвалідністю та визначити перспективні напрями для вдосконалення українського законодавства.

У США ключовим нормативно-правовим актом у сфері захисту прав осіб з інвалідністю є Закон про американців з інвалідністю (Americans with Disabilities Act, ADA, 1990), який закріплює заборону дискримінації за ознакою інвалідності в усіх сферах суспільного життя — від працевлаштування та освіти до транспортних послуг і доступу до інформації. Особливу увагу приділено принципу «розумних пристосувань» (reasonable accommodations), який зобов'язує роботодавців та інші установи створювати умови, що забезпечують рівні можливості для осіб з інвалідністю[1]. ADA став зразком для законодавчих реформ у багатьох країнах світу, а його правозастосовна практика відзначається високим рівнем ефективності та суворим контролем за дотриманням вимог.

Федеральний закон «Про реабілітацію осіб з інвалідністю», прийнятий у 1973 р., є основним законодавчим актом у США, що регламентує процедури щодо реабілітації осіб з інвалідністю та забезпечення їхніх можливостей у реалізації прав на працю та зайнятість. Особливе значення в законі має розділ 501, який застосовується до всіх федеральних органів публічної служби США — «федеральних роботодавців» та: забороняє дискримінацію шукачів відкритих вакансій, а також уже найнятих працівників за ознакою інвалідності; вимагає, щоб федеральні органи публічної влади вживали активні чи позитивні дії для задоволення реалізації права на працю осіб з інвалідністю, уникаючи порушення їхніх прав у сфері праці та зайнятості; вимагає, щоб федеральні робото-

[1] What is the Americans with Disabilities Act (ADA)? URL: https://adata.org/learn-about-ada

давці пропонували всім працівникам добровільно ідентифікувати себе в якості особи з інвалідністю[1].

У Японії правовий захист осіб з інвалідністю базується на кількох ключових актах, серед яких Закон про основи підтримки осіб з інвалідністю (Basic Act for Persons with Disabilities, 1970) та Закон про усунення дискримінації щодо осіб з інвалідністю (Act for Elimination of Discrimination against Persons with Disabilities, 2016)[2]. Вони закріплюють принципи рівності, заборони дискримінації та обов'язку органів влади, роботодавців і навчальних закладів вживати заходів для забезпечення доступності. Значна увага приділяється розвитку інклюзивної освіти, доступності транспорту та інформаційних технологій.

На відміну від більшості європейських країн, японська модель вирізняється поєднанням правового регулювання з традиційно високим рівнем соціальної відповідальності бізнесу та громади, що підсилює практичну реалізацію прав осіб з інвалідністю.

Аналіз зарубіжного досвіду засвідчує, що, попри відмінності в історичних умовах, рівні економічного розвитку та правових традиціях, країни світу поступово сходяться в розумінні необхідності відмови від медичної моделі інвалідності та переходу до правозахисної та інклюзивної парадигми. Це означає, що особи з інвалідністю дедалі більше розглядаються не як об'єкт опіки чи соціальної допомоги, а як рівноправні учасники суспільних відносин, які мають право на повноцінне життя, самостійність і активну участь у всіх сферах.

У європейських країнах основним орієнтиром виступають міжнародні документи, передусім Конвенція ООН про права осіб з інвалідністю (CRPD), що стала поштовхом до оновлення національного законодавства. Наприклад, у Німеччині ухвалення Федерального закону про участь осіб з інвалідністю (BTHG) дозволило комплексно реформувати систему соціальної підтримки, підкресливши право осіб з інвалідністю самостійно обирати форму соціальних послуг і брати участь у прийнятті рішень, що стосуються їхнього життя. У Швеції правове регулювання базується на Законі про підтримку та послуги для осіб з функціональними порушеннями (LSS), який гарантує не лише базові соціальні права, а й можливості для повноцінної інтеграції у трудову та освітню сфери. В Іспанії діє система

---

[1] Гладкий В. В. Нормування трудових прав осіб з інвалідністю: перспективи використання в Україні досвіду США / Кол. моног. «Формування сучасної парадигми розвитку суспільства». Харків : СГ НТМ «Новий курс», 2022. С. 172—194.

2 Japan. Disablity Definition. URL: https://disabilityin.org/country/japan/

квотування робочих місць для осіб з інвалідністю, що підкріплюється державними програмами підтримки роботодавців. Таким чином, європейський вектор характеризується поєднанням законодавчих гарантій і практичних механізмів соціальної інтеграції, спрямованих на реальне усунення бар'єрів у суспільстві.

Водночас у США ключовим правовим актом залишається Закон про американців з інвалідністю (ADA), ухвалений ще у 1990 р. та неодноразово оновлений. Він заклав надзвичайно важливу основу для заборони дискримінації в усіх сферах життя: від працевлаштування та освіти до доступності транспорту й громадських просторів. Особливістю американської моделі є чітко визначені юридичні механізми захисту прав, які дозволяють особам з інвалідністю відстоювати свої інтереси в судах, а також значна роль недержавних організацій у моніторингу та захисті прав. Це відрізняє США від європейських країн, де переважає поступове реформування соціальних систем і гармонізація з міжнародними стандартами.

Японія демонструє інший підхід, у якому правові норми тісно переплетені з культурними цінностями суспільства. Законодавство країни, зокрема Закон про основи підтримки осіб з інвалідністю та низка актів про недискримінацію, спрямовані на забезпечення рівних можливостей та інклюзії. Проте важливим є те, що японська модель поєднує правові вимоги із соціальною культурою взаємоповаги та солідарності, завдяки чому питання інвалідності розглядається як спільна відповідальність держави, громади та сім'ї. Акцент робиться не лише на формальних гарантіях, а й на створенні середовища, де особи з інвалідністю відчувають себе невід'ємною частиною суспільства.

Порівняння цих підходів дає змогу виявити як спільні риси, так і відмінності. Спільним для більшості країн є визнання ключових принципів CRPD: недискримінації, рівності можливостей, автономії та повноцінної участі у житті суспільства. Водночас відмінності проявляються у способах реалізації цих принципів: у Європі — через поєднання правових норм і соціальних програм, у США — через сильний акцент на судовий захист і юридичні механізми, у Японії — через інтеграцію правових і культурних практик.

Отже, міжнародний досвід підтверджує, що ефективна система правового захисту осіб з інвалідністю можлива лише за умови комплексного підходу, який поєднує законодавчі гарантії, практичні механізми їх реалізації та ширший суспільний консенсус щодо інклюзії. Для України цей порівняльний аналіз є надзвичайно цінним, оскільки дозволяє враховувати найкращі практики зарубіжних країн при вдосконаленні національної системи правового захисту осіб з інвалідністю.

1.3. ЗАКОНОДАВСТВО УКРАЇНИ ПРО СОЦІАЛЬНУ ЗАХИЩЕНІСТЬ ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ

Нормативне поле соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні доцільно розглядати не як механічний перелік актів, а як багаторівневий правовий режим, у якому поєднані конституційні гарантії, спеціальні законодавчі конструкції, фінансові інструменти та адміністративні процедури, здатні перетворювати абстрактні права на юридично визначені можливості й обов'язки публічної влади. У цій системі вирішальним є не лише проголошення соціальних прав, а й те, якими нормами встановлено суб'єктів відповідальності, яким чином визначається обсяг забезпечення, через які інституції і в якому порядку особа може реалізувати право на підтримку, доступність, освіту, працю, реабілітацію та соціальні послуги.

Українська модель правового забезпечення у цій сфері демонструє дві взаємопов'язані тенденції. Перша полягає у поступовому переосмисленні інвалідності крізь призму людської гідності, недискримінації та участі, що узгоджується із сучасними міжнародними стандартами, задає напрям правотворчості та правозастосування. Друга виявляється у необхідності узгодження між собою різних гілок регулювання, соціального страхування і бюджетного фінансування, механізмів квотування і санкцій, компетенцій державних органів та органів місцевого самоврядування, а також підзаконних процедур, без яких закон залишається декларацією. Саме на цьому перетині з'являються ключові запитання про цілісність нормативної архітектури та її спроможність забезпечити не формальну опіку, а правову автономію людини і доступ до суспільних ресурсів.

У цьому підрозділі аналіз зосереджується на внутрішній логіці українського законодавства про соціальну захищеність осіб з інвалідністю, починаючи з конституційної основи права на соціальний захист і завершуючи спеціальними законами та підзаконними актами, що регламентують працевлаштування, реабілітацію, надання соціальних послуг, інклюзивну освіту та формування безбар'єрного середовища. Такий підхід дає змогу простежити, як саме норми права конструюють гарантії, які інституції покликані їх реалізувати, які фінансові механізми забезпечують виконання, а також у яких вузлах системи виникають ризики розриву між нормативною обіцянкою та фактичним доступом до захисту.

Соціальна захищеність осіб з інвалідністю в Україні є одним із пріоритетних напрямів державної соціальної політики та реалізу-

ється на основі низки нормативно-правових актів, які закріплюють права, гарантії та механізми їх забезпечення.

Українське законодавство у цій сфері формується під впливом міжнародних стандартів, зокрема Конвенції ООН про права осіб з інвалідністю (ратифікованої Україною у 2009 р.), та спрямоване на створення умов для повної інтеграції осіб з інвалідністю в суспільство. Значна увага приділяється реалізації принципів недискримінації, рівних можливостей та інклюзії, закріплених у міжнародних документах. Національне законодавство охоплює сфери соціального захисту, освіти, працевлаштування, доступності інфраструктури та послуг, формуючи комплексний механізм забезпечення прав осіб з інвалідністю та їх участі у житті суспільства (додаток А).

Правовий захист осіб з інвалідністю в Україні ґрунтується на Конституції, спеціальних законах та підзаконних актах, які визначають соціальні, економічні та правові гарантії для цієї категорії населення.

Стаття 46 Конституції України передбачає право громадян на соціальний захист, що включає право на забезпечення їх у разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття з незалежних від них обставин, а також у старості та в інших випадках, передбачених законом.

Це право гарантується загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням за рахунок страхових внесків громадян, підприємств, установ і організацій, а також бюджетних та інших джерел соціального забезпечення; створенням мережі державних, комунальних, приватних закладів для догляду за непрацездатними. Пенсії, інші види соціальних виплат та допомоги, що є основним джерелом існування, мають забезпечувати рівень життя, не нижчий від прожиткового мінімуму, встановленого законом[1].

Ключовим нормативно-правовим актом, який визначає основи державної політики щодо забезпечення рівних прав і можливостей для осіб з інвалідністю, є Закон України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» від 21.03.1991 р. № 875-XII. Він визначає правові, економічні та організаційні засади забезпечення рівних можливостей для осіб з інвалідністю, регулює питання соціального захисту, зайнятості, освіти, медичної допомоги, доступу до інформації та об'єктів інфраструктури. У цьому законі закріплено принцип недискримінації та рівності прав, а також ви-

---

[1] Конституція України від 28.06. 1996 р. № 254к/96-ВР. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text

значено обов'язки державних органів, підприємств та установ щодо створення безбар'єрного середовища. Згідно зі статтею 2 Закону, особою з інвалідністю є особа зі стійким розладом функцій організму, що при взаємодії із зовнішнім середовищем може призводити до обмеження її життєдіяльності, внаслідок чого держава зобов'язана створити умови для реалізації нею прав нарівні з іншими громадянами та забезпечити її соціальний захист[1].

У Законі закріплено широкий спектр прав осіб з інвалідністю (табл. 1.3).

Таблиця 1.3

Права та гарантії осіб з інвалідністю, визначені Законом № 875-XII

Джерело: складено за [2]

Перелік прав	Зміст права, стаття Закону, що його закріплює
1	**2**
Право на громадську активність	Ст. 12 визнає право осіб з інвалідністю на створення власних громадських організацій, які можуть брати участь у формуванні державної політики та здійснювати громадський контроль
Право на працю	Відповідно до ст. 17 Закону, підприємства, установи і організації за рахунок коштів Фонду соціального захисту осіб з інвалідністю або за рішенням місцевої ради за рахунок власних коштів у разі потреби створюють спеціальні робочі місця для працевлаштування осіб з інвалідністю, здійснюючи для цього адаптацію основного і додаткового обладнання, технічного оснащення і пристосування з урахуванням обмежених можливостей осіб з інвалідністю. Ст. 19 визначає, що для підприємств, установ, організацій, зокрема підприємств, організацій громадських об'єднань осіб з інвалідністю, фізичних осіб, які використовують найману працю, установлюється норматив робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю.

[1] Закон України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» від 21.03.1991 р. № 875-XII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/875-12#Text

[2] Там само.

Закінчення тблиці 1.3

1	2
	У разі невиконання нормативів робочих місць до підприємств застосовуються адміністративно-господарські санкції (ст. 20)
Право на освіту	Ст. 21-22 гарантують доступ до освіти на всіх рівнях — від дошкільної до вищої. Для цього передбачено створення інклюзивного середовища, адаптованих програм, а також можливість навчання у спеціальних навчальних закладах
Право на доступність середовища	Відповідно до ст. 26-27 об'єкти соціальної інфраструктури, транспорт, інформаційні ресурси та комунікації мають бути пристосовані до потреб людей з інвалідністю
Право на матеріальне, соціально-побутове і медичне забезпечення	Згідно зі ст. 36, матеріальне, соціально-побутове і медичне забезпечення осіб з інвалідністю здійснюється у вигляді грошових виплат (пенсій, допомог, одноразових виплат), забезпечення медикаментами, технічними й іншими засобами, включаючи друковані видання із спеціальним шрифтом, звукопідсилюючу апаратуру та аналізатори, а також шляхом надання послуг по медичній, соціальній, трудовій і професійній реабілітації, побутовому та торговельному обслуговуванню

Для забезпечення реалізації положень Закону визначено відповідальність органів державної влади та місцевого самоврядування у сфері соціального захисту. Встановлено, що фінансове забезпечення заходів щодо соціальної захищеності осіб з інвалідністю і дітей з інвалідністю здійснюється за рахунок коштів державного бюджету, зокрема Фонду соціального захисту осіб з інвалідністю, місцевих бюджетів, а також органами місцевого самоврядування за місцевими програмами соціального захисту окремих категорій населення за рахунок коштів місцевих бюджетів. Бюджет Фонду соціального захисту осіб з інвалідністю формується за рахунок коштів державного бюджету, благодійних внесків, добровільних пожертвувань та інших надходжень.

Органи місцевого самоврядування мають право утворювати цільові фонди соціальної допомоги особам з інвалідністю, які є скла-

довою спеціального фонду відповідного місцевого бюджету. Порядок і умови витрачання коштів цих фондів визначаються органами місцевого самоврядування з урахуванням пропозицій громадських об'єднань осіб з інвалідністю.

Закон України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» неодноразово зазнавав змін з метою приведення у відповідність до міжнародних стандартів, зокрема Конвенції ООН про права осіб з інвалідністю, ратифікованої Україною у 2009 р. Він став підґрунтям для розвитку спеціальних законів, серед яких Закон України «Про реабілітацію осіб з інвалідністю в Україні» та Закон «Про соціальні послуги».

Разом з тим, практика свідчить, що фактична реалізація положень Закону стикається з низкою проблем. Це недостатнє фінансування програм доступності, нерівномірність розвитку інфраструктури у регіонах, формальне виконання нормативів працевлаштування, низький рівень інформованості громадян щодо своїх прав.

Таким чином, Закон України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» є базовим документом у сфері захисту прав осіб з інвалідністю. Його значення полягає у закріпленні фундаментальних прав, створенні системи соціально-правових гарантій та формуванні умов для переходу від медичної до соціальної моделі інвалідності.

Базовим нормативно-правовим актом, що визначає державну політику у сфері відновлення здоров'я, працездатності та соціальної активності людей з інвалідністю, є Закон України «Про реабілітацію осіб з інвалідністю в Україні». Він був ухвалений у 2005 р. та неодноразово доповнювався відповідно до нових потреб суспільства і зобов'язань України за міжнародними документами, зокрема Конвенцією ООН про права осіб з інвалідністю.

У документі визначені такі основні завдання законодавства України з питань реабілітації осіб з інвалідністю:

— створення умов для усунення обмежень життєдіяльності осіб з інвалідністю, відновлення і компенсації їхніх порушених або втрачених здатностей до побутової, професійної, суспільної діяльності;

— визначення основних завдань системи реабілітації осіб з інвалідністю, видів і форм реабілітаційних заходів;

— розмежування повноважень між центральними і місцевими органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування;

— регламентування матеріально-технічного, кадрового, фінансового, наукового забезпечення системи реабілітації осіб з інвалідністю;

— структурно-організаційне забезпечення державної соціальної політики по відношенню до осіб з інвалідністю і дітей з інвалідністю;

— сприяння залученню громадських організацій осіб з інвалідністю до реалізації державної політики у цій сфері.

У Законі закріплено визначення поняття «реабілітація осіб з інвалідністю» як систему медичних, психологічних, педагогічних, фізичних, професійних, трудових, фізкультурно-спортивних, соціально-побутових заходів, спрямованих на надання особам допомоги у відновленні та компенсації порушених або втрачених функцій організму для досягнення і підтримання соціальної та матеріальної незалежності, трудової адаптації та інтеграції в суспільство, а також забезпечення осіб з інвалідністю допоміжними засобами реабілітації і медичними виробами. Реабілітація розглядається як безперервний процес, що починається з моменту встановлення інвалідності та триває протягом усього життя особи.

Закон встановлює державні гарантії у сфері реабілітації, серед яких забезпечення безоплатного доступу до певних видів послуг і засобів реабілітації, право на розробку та реалізацію індивідуальної програми реабілітації.

Статтею 12 Закону визначена структура системи реабілітації осіб з інвалідністю, дітей з інвалідністю. Склад системи:

— органи виконавчої влади та органи місцевого самоврядування, які здійснюють управління системою реабілітації осіб з інвалідністю;

— реабілітаційні заклади незалежно від відомчого підпорядкування, типу і форми власності;

— будинки дитини — заклади дошкільної освіти системи охорони здоров'я для дітей з фізичними та/або інтелектуальними порушеннями віком до чотирьох років незалежно від відомчого підпорядкування, типу і форми власності;

— заклади дошкільної освіти комбінованого типу для дітей віком від двох місяців до шести (семи) років, у яких забезпечується дошкільна освіта з урахуванням стану здоров'я дітей, їхнього розумового, психологічного, фізичного розвитку, незалежно від відомчого підпорядкування, типу і форми власності;

— заклади дошкільної освіти (центри розвитку дитини) системи освіти, у яких забезпечуються фізичний, розумовий і психологічний розвиток, корекція психологічного і фізичного розвитку, оздоровлення дітей, які відвідують інші заклади освіти чи виховуються вдома;

— спеціальні заклади освіти — спеціальні заклади загальної середньої освіти та навчально-реабілітаційні центри для дітей, які потребують корекції фізичного та/або розумового розвитку;

— заклади, які належать до сфери управління центральних органів виконавчої влади, що забезпечують формування та реалізують державну політику у сфері соціального захисту населення та охорони здоров'я;

— заклади та установи незалежно від типу та форми власності, що надають соціальні послуги;

— реабілітаційні відділення санаторно-курортних закладів;

— протезно-ортопедичні підприємства незалежно від відомчого підпорядкування, типу і форми власності;

— установи культури, санаторно-курортні та оздоровчі заклади громадських організацій осіб з інвалідністю;

— академічні та галузеві науково-дослідні, науково-методичні установи, які беруть участь у здійсненні державної політики у сфері реабілітації осіб з інвалідністю.

Закон визначає повноваження центральних та місцевих органів виконавчої влади у сфері реабілітації. Міністерство соціальної політики виступає координатором державної політики, а безпосереднє виконання покладається на місцеві органи соціального захисту.

Фінансування заходів здійснюється з державного та місцевих бюджетів, а також за рахунок коштів Фонду соціального захисту осіб з інвалідністю та інших джерел, не заборонених законодавством. Особливу увагу закон приділяє залученню громадських організацій осіб з інвалідністю до формування та реалізації державної політики у сфері реабілітації.

Прийняття цього закону стало важливим кроком у переході від суто медичної моделі інвалідності до більш комплексної — соціальної та правозахисної. Він визнав реабілітацію не лише як лікування чи відновлення, а і як процес повноцінної інтеграції людини з інвалідністю в усі сфери життя.

Закон сприяв створенню мережі центрів раннього втручання, розширенню переліку технічних засобів реабілітації, а також удосконаленню механізму забезпечення ними через електронний реєстр. Крім того, він заклав підґрунтя для впровадження сучасних міжнародних підходів до реабілітації та виконання Україною своїх зобов'язань за міжнародними договорами.

Розглянуті нормативно-правові акти визначають загальні засади соціального захисту осіб з інвалідністю в Україні. Водночас у контексті теми нашого дослідження важливе значення мають

ті документи, які регулюють сферу надання соціальних послуг, зокрема соціального супроводу. Адже саме через систему соціальних послуг реалізуються практичні механізми підтримки, що дозволяють особам з інвалідністю інтегруватися в суспільство, отримувати необхідну допомогу та забезпечувати умови для їхньої повноцінної життєдіяльності. У цьому контексті особливу увагу слід приділити Закону України «Про соціальні послуги», який визначає правові та організаційні засади надання соціальних послуг, зокрема послуги соціального супроводу, що безпосередньо пов'язано з темою нашого дослідження.

Метою Закону України «Про соціальні послуги» від 17.01.2019 р. № 2671-VIII є забезпечення прав громадян на отримання соціальних послуг, що сприяють подоланню або мінімізації складних життєвих обставин, інтеграції особи у суспільство та профілактиці соціального відчуження. Стаття 2 Закону визначає основні цілі надання соціальних послуг:

— профілактика складних життєвих обставин;

— подолання складних життєвих обставин;

— мінімізація негативних наслідків складних життєвих обставин.

Документ закріплює широке коло суб'єктів надання послуг — від державних та комунальних установ до громадських організацій, благодійних фондів та фізичних осіб-підприємців. Такий підхід сприяє розширенню конкурентного середовища та створює передумови для підвищення якості послуг. Отримувачами є особи чи сім'ї, які перебувають у складних життєвих обставинах. У Законі закріплено права та обов'язки отримувачів соціальних послуг (додаток Б), а також права та обов'язки надавачів соціальних послуг (додаток В).

Законом України «Про соціальні послуги» передбачено чітку класифікацію соціальних послуг за різними ознаками:

— за спрямуванням — спрямовані на соціальну профілактику; на соціальну підтримку; на соціальне обслуговування;

— за типами — прості; комплексні (складні); комплексні (спеціалізовані);

— залежно від місця надання — за місцем проживання/перебування отримувача соціальних послуг (вдома); у приміщенні надавача соціальних послуг; за місцем перебування отримувача соціальних послуг поза межами місця проживання та приміщення надавача соціальних послуг, зокрема на вулиці та дистанційно (онлайн);

— залежно від строку надання — послуги, що надаються екстрено (кризово); постійно; тимчасово; одноразово.

Важливим елементом Закону є закріплення принципів надання послуг: дотримання прав людини, прав дитини та прав осіб з інвалідністю, гуманізму, законності, неупередженості та безпечності, добровільності, конфіденційності, максимальної ефективності та ін. (додаток Г). Саме вони визначають якісні параметри діяльності у цій сфері, окреслюючи межі відповідальності надавачів.

Прийняття Закону України «Про соціальні послуги» стало важливим кроком на шляху до інтеграції України в європейський правовий простір, адже він відповідає вимогам міжнародних документів у сфері соціального захисту. Його реалізація спрямована на підвищення ефективності соціальної політики, залучення недержавного сектору та створення умов для партнерства між державою, громадами і громадянським суспільством.

Водночас практичне втілення положень закону залишається складним завданням. Воно потребує достатнього фінансового забезпечення, розбудови інфраструктури соціальних послуг на місцевому рівні, належної підготовки кадрів та формування нових механізмів контролю за якістю надання допомоги.

Для практичної реалізації положень Закону України «Про соціальні послуги» було прийнято низку підзаконних нормативно-правових актів, що деталізують механізми його застосування. Кабінет Міністрів України ухвалив постанови, які визначають порядок організації та надання соціальних послуг, умови їх фінансування, критерії якості, а також механізми взаємодії між державними і недержавними надавачами.

Зокрема, постанова КМУ від 01.06.2020 р. № 587 «Про організацію надання соціальних послуг» встановлює порядок організації надання соціальних послуг, постановою КМУ від 03.03.2020 р. № 177 «Деякі питання діяльності центрів надання соціальних послуг» затверджено Типове положення про бюджетний (комунальний) заклад «Центр надання соціальних послуг», постанова КМУ від 01.06.2020 р. № 429 «Про затвердження Порядку установлення диференційованої плати за надання соціальних послуг» регламентує, як визначається плата за соціальні послуги з урахуванням доходу отримувача.

Такі документи стали інструментами імплементації закону в реальну практику, забезпечуючи єдині правила для органів влади, установ і громадських організацій, які залучені до системи соціальної підтримки населення.

Окремим напрямом у системі законів про соціальний захист осіб з інвалідністю є освітнє законодавство. Зокрема, Закони Укра-

їни «Про освіту» (2017 р.) та «Про повну загальну середню освіту» (2020 р.) закріплюють принцип інклюзивного навчання, забезпечуючи право дітей з особливими освітніми потребами на рівний доступ до якісної освіти.

Серед новітніх ініціатив варто відзначити впровадження Національної стратегії зі створення безбар'єрного простору в Україні (2021 р.), яка орієнтована на комплексне забезпечення умов для рівноправної участі осіб з інвалідністю у всіх сферах життя.

Таким чином, законодавство України у сфері соціальної захищеності осіб з інвалідністю ґрунтується на поєднанні міжнародних стандартів і національних правових механізмів. Попри наявні проблеми в реалізації норм, нормативна база створює підґрунтя для інтеграції осіб з інвалідністю у суспільне життя, забезпечення їхніх прав і рівних можливостей.

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 1

Проведений аналіз правових основ соціального захисту осіб з інвалідністю дозволяє дійти висновку, що сучасна система правового регулювання цієї сфери формується під впливом еволюції наукових підходів, міжнародних стандартів та національних соціально-правових трансформацій.

Розгляд моделей інвалідності показав, що перехід від медичної до соціальної та правозахисної моделей зумовив зміну акцентів у державній політиці: від опіки та компенсації «обмежень» — до усунення бар'єрів, забезпечення рівних можливостей, доступності та поваги до гідності осіб з інвалідністю. Саме правозахисна модель стала концептуальною основою сучасних міжнародних стандартів, передусім Конвенції ООН про права осіб з інвалідністю.

Аналіз міжнародних документів і зарубіжного досвіду засвідчив, що ефективний правовий захист осіб з інвалідністю передбачає комплексність і системність: поєднання чітких законодавчих гарантій, розвинених механізмів реалізації прав, міжвідомчої взаємодії та формування інклюзивних суспільних установок. Такий підхід підтверджує доцільність адаптації найкращих міжнародних практик до національних умов України.

Дослідження законодавства України у сфері соціальної захищеності осіб з інвалідністю показало, що воно загалом відповідає міжнародним стандартам і охоплює ключові сфери життєдіяльності — освіту, працю, соціальний захист, охорону здоров'я, доступність

середовища та послуг. Водночас практична реалізація правових норм часто ускладнюється інституційними, фінансовими та організаційними проблемами, що зумовлює необхідність подальшого вдосконалення механізмів їх застосування.

Узагальнюючи, можна зазначити, що правові основи соціального захисту осіб з інвалідністю в Україні формують нормативне підґрунтя для розвитку інклюзивної політики та системи соціально-правового супроводу. Це створює теоретичну й правову базу для подальшого аналізу практичних аспектів соціального супроводу осіб з інвалідністю, що є предметом наступних розділів монографії.

2. СОЦІАЛЬНИЙ СУПРОВІД ЯК МОДЕЛЬ КОМПЛЕКСНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ДОПОМОГИ ЛЮДЯМ З ІНВАЛІДНІСТЮ

2.1. КЕЙС-МЕНЕДЖМЕНТ ЯК ОСНОВА ПОСЛУГИ СОЦІАЛЬНОГО СУПРОВОДУ

Кейс-менеджмент у сучасній соціальній роботі варто тлумачити як особливу логіку організації допомоги, де ключовим об'єктом є не окрема послуга й не окрема установа, а цілісний життєвий випадок людини або сім'ї, що перебуває у складних життєвих обставинах. У межах такої логіки соціальний супровід постає не як сума консультацій, направлень чи епізодичних втручань, а як керований процес змін, у якому потреби, ризики, ресурси та очікуваний результат пов'язуються в єдину траєкторію підтримки. Саме тому «ведення випадку» стає методологічним стрижнем соціального супроводу, забезпечуючи перехід від фрагментарної допомоги до узгодженої системи дій, де кожен крок має підставу, виконавця, часові межі й критерії досягнення.

Сутність кейс-менеджменту розкривається через його здатність поєднувати індивідуалізацію та міжвідомчу координацію без втрати відповідальності. Індивідуалізація означає, що план підтримки конструюється не за шаблоном послуг, а з урахуванням конфігурації конкретних обставин, соціального оточення, комунікаційних і правових бар'єрів, доступності інституцій та реальної спроможності людини діяти самостійно. Координаційний вимір полягає в тому, що кейс-менеджмент перетворює множинність суб'єктів допомоги на керовану взаємодію, у якій соціальний працівник виконує роль інтегратора рішень, узгоджуючи соціальні, медичні, освітні, правові та психологічні компоненти підтримки, а також мінімізуючи дублю-

вання, прогалини та ризики повторної травматизації клієнта через хаотичні контакти з інституціями.

У цьому підрозділі кейс-менеджмент розглядається як концептуальна основа послуги соціального супроводу, що визначає її внутрішню структуру, етапність та вимоги до результативності. Далі буде показано, як «ведення випадку» задає стандарт професійного мислення і практики, уможливлює вимірювання змін не лише за фактом наданих послуг, а за реальним зниженням уразливості та відновленням життєвої автономії, а також формує межі етичної й юридичної відповідальності фахівця в ситуаціях, де підтримка повинна бути водночас уважною до людини і дисциплінованою за процедурою.

Соціальний супровід як модель комплексної соціальної допомоги сім'ї або особі почав впроваджуватись вітчизняними центрами соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді в 90-х роках XX ст. В основі послуги соціального супроводу лежить модель «ведення випадку» (англ. *case management*). Ця модель найперше отримала поширення у США та Великій Британії у другій половині XX століття.

За визначенням Американського товариства кейс-менеджменту (Case Management Society of America) у сфері соціальної роботи, під кейс-менеджментом розуміють процес, що об'єднує оцінку, планування, допомогу та підтримку в отриманні послуг, що відповідають потребам клієнта, який здійснюється шляхом спілкування та пошуку доступних ресурсів для досягнення якісних та рентабельних результатів. Кейс-менеджмент передбачає чіткий алгоритм послідовних дій, пов'язаних із вирішенням комплексу проблем конкретного клієнта з метою досягнення якісних змін у його скрутній життєвій ситуації.

У центрі кейс-менеджменту знаходиться індивідуальний підхід до клієнта, а ключова ідея цієї технології полягає в тому, що замість фрагментарного надання послуг від різних установ, клієнт отримує підтримку, яка інтегрує всі необхідні види допомоги у єдину систему. Соціальний працівник у ролі кейс-менеджера виконує функцію координатора, фасилітатора та посередника між клієнтом і різними організаціями.

Розглядаючи кейс-менеджмент як сучасну технологію соціальної роботи, Н. І. Кривоконь трактує його як багаторівневий, поетапний процес, що включає оцінку потреб людини, планування допомоги, спільну з клієнтом реалізацію запланованого, координацію дій між залученими до даного процесу сторонами, моніторинг ситуації, оцінку змін, фіксацію отриманого результату. Дослідниця

зазначає, що ця технологія передбачає не якусь одноразову допомогу, а всесторонню підтримку і супровід упродовж усього періоду взаємодії з клієнтом.

Основними принципами кейс менеджменту як технології соціальної роботи є:

— індивідуальний підхід;
— орієнтація послуг на життєву ситуацію клієнта;
— актуалізація особистісних ресурсів клієнта;
— партнерські стосунки між клієнтом і кейс менеджером;
— врахування особливостей оточення клієнта;
— робота в команді;
— високий рівень професійної компетенції фахівців.

Модель «ведення випадку» у США почала активно розвиватись у 70-ті роки XX століття в системі охорони психічного здоров'я, соціальних послуг і медичних установ. Вона виникла у відповідь на необхідність координації послуг для людей із хронічними психічними захворюваннями. У 80-х роках модель поширилася у сфері охорони здоров'я, для роботи з бездомними, людьми з інвалідністю, ВІЛ/СНІДом та залежностями. У цей період формуються професійні стандарти ведення випадку.

У 1990 р. було засноване Товариство ведення випадків Америки (Case Management Society of America, CMSA) — неприбуткова міжнародна професійна асоціація, яка займається встановленням стандартів та поширенням найкращих практик ведення випадків в системі охорони здоров'я, здійсненням впливу на політику держави для покращення результатів у сфері охорони здоров'я. CMSA має біля 75 відокремлених відділень у США та інших країнах, її членами є не лише соціальні працівники, а й медичні працівники, фармацевти, освітяни та інші професіонали, які беруть участь у веденні випадків. З 1991 р. CMSA розробляє «Standards of Practice for Case Management» — стандарти, які визначають, як має здійснюватися професійне ведення випадків, щоб забезпечувати якість, етичність та ефективність.

CMSA має Фонд — благодійну некомерційну організацію, яка розвиває практику ведення випадків через гранти та нагороди, зосереджені на дослідженнях та вдосконаленні практики ведення випадків, а також на державній політиці. Місія Фонду CMSA — вплив на практику ведення випадків шляхом фінансування та публікації досліджень, а також удосконалення процесів, тим самим підвищуючи обізнаність про внесок ведення випадків у галузь охорони здоров'я.

У Великій Британії модель «ведення випадку» почала розвиватися з 80-х років XX століття, коли суспільство зіткнулося з необхідністю реформування системи соціального забезпечення та охорони здоров'я. Передумовою стало прагнення до деінституціалізації догляду за вразливими групами населення, зокрема людьми з психічними розладами, особами похилого віку та людьми з інвалідністю. Завданням було перенести акцент із перебування у спеціалізованих закладах на підтримку в громаді, що вимагало нового підходу до координації послуг.

У 1990 р. уряд Великої Британії прийняв NHS and Community Care Act (Закон про догляд у громаді), який формалізував концепцію ведення випадку як частину соціального забезпечення. Закон зобов'язав місцеву владу проводити оцінку потреб людей похилого віку та осіб з інвалідністю та забезпечувати індивідуальне планування послуг — ключові елементи моделі case management[1].

Світовий досвід надання соціальних послуг призвів до формування кількох моделей кейс-менеджменту (рис. 2.1).

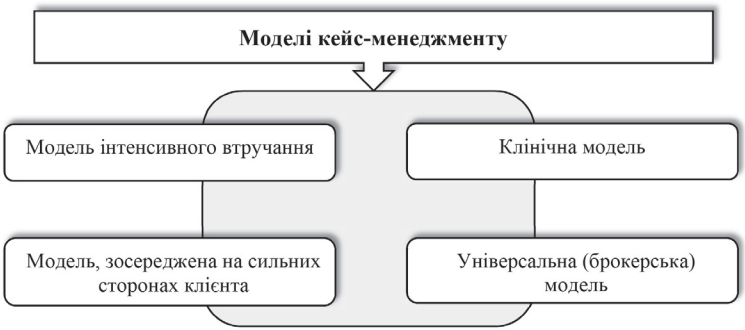


Рис. 2.1. Моделі кейс-менеджменту
Джерело: складено за [2;3;4]

[1] National Health Service and Community Care Act 1990. URL: https://navigator.health.org.uk/theme/national-health-service-and-community-care-act-1990

[2] Arnold E. M., Walsh A. K., Oldham M. S., & Rapp C. A. (2007). Strengths-Based Case Management: Implementation with High-Risk Youth. Families in Society: The Journal of Contemporary Social Services, 88(1), 86-94. DOI: 10.1606/1044-3894.3595

[3] Goodwin N. (2011). Reviewing the evidence on case management: lessons for successful implementation. International Journal of Integrated Care. № 11. URL: https://ijic.org/articles/825/files/submission/proof/825-1-2733-1-10-20111220.pdf

[4] Schaedle R., Epstein I. (2000). Specifying intensive case management: a multiple perspective approach. Ment Health Serv Res. 2000. № 2(2). URL: https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/11256721/

Модель інтенсивного втручання (intensive case management) застосовується у роботі з клієнтами, які мають складні та багаторівневі проблеми (психічні розлади, бездомність, різні залежності). Вона характеризується високим рівнем залучення кейс-менеджера: частими особистими зустрічами, активним супроводом клієнта у вирішенні щоденних питань (пошук житла, отримання лікування, соціальних виплат). При цьому важливий акцент робиться на швидкому реагуванні у кризових ситуаціях та постійному моніторингу стану клієнта. Зрозуміло, що така модель кейс-менеджменту потребує значних ресурсів.

Клінічна модель (clinical case management) поєднує соціальну та психотерапевтичну роботу. Акцент у цій моделі робиться на терапевтичній роботі самого фахівця із соціальної роботи, стосунки з яким дуже важливі для клієнта. Тобто, кейс-менеджер не обмежується лише організацією послуг, а бере активну участь у психологічній або клінічній підтримці. Це вимагає спеціальної професійної підготовки соціального працівника (наприклад, психотерапевтичної кваліфікації). Важливою ознакою клінічної моделі кейс-менеджменту є наявність міждисциплінарної взаємодії — тісної співпраці кейс-менеджера з лікарями, психологами, медсестрами, соціальними службами та іншими спеціалістами.

Модель кейс-менеджменту, зосереджена на сильних сторонах клієнта (strengths-based case management), орієнтується на потенціал та здібності клієнта, за цією моделлю отримувач послуги є активним учасником процесу. Соціальний працівник у процесі взаємодії з клієнтом допомагає виявити його сильні сторони, життєві навички та соціальні зв'язки, які можуть стати основою для виходу зі складних обставин. Модель часто застосовується в роботі з молоддю, сім'ями, що відновлюють функціональність, переселенцями та іншими групами, де важливо зміцнити внутрішній ресурс.

Найбільш поширеною та базовою є *універсальна (брокерська) модель кейс-менеджменту (broker model)*. Ознакою цієї моделі є те, що кейс-менеджер виступає «посередником» між клієнтом та системою послуг, його основні функції полягають у тому, щоб оцінити потреби клієнта, скласти план допомоги, а потім направити його до відповідних установ (медичних, освітніх, правових, соціальних). Взаємодія відбувається без глибокого тривалого супроводу: клієнт самостійно реалізує отримані від соціального працівника рекомендації. Ця модель є ефективною по відношенню до клієнтів із відносно стабільним станом, які мають базові навички самостійного користування послугами.

Окреслені вище моделі кейс-менеджменту демонструють різноманіття підходів до організації соціальної роботи у світі. В укра-

їнській практиці вони не завжди застосовуються в повному обсязі, однак їхні окремі елементи інтегруються в надання послуг у формі соціального супроводу. Саме поняття «соціальний супровід» закріплене у вітчизняному законодавстві та наукових дослідженнях, що визначає його зміст та особливості реалізації.

Статтею 16 Закону України «Про соціальні послуги» соціальний супровід віднесено до складу базових соціальних послуг[1], втім його сутність у цьому документі не конкретизується.

Визначення соціальної послуги соціального супроводу наведене у Державному стандарті соціального супроводу сімей (осіб), які перебувають у складних життєвих обставинах, де вказано, що це комплекс заходів, що передбачає оцінку потреб, визначення шляхів вирішення основних проблем, регулярні зустрічі чи відвідування отримувача послуги з метою моніторингу виконання поставлених завдань, сприяння в отриманні інших послуг, допомогу в усвідомленні значення дій та/або розвиток вміння керувати ними, навчання та розвиток навичок, спрямованих на подолання чи мінімізацію складних життєвих обставин[2].

У Класифікаторі соціальних послуг, затвердженому наказом Міністерства соціальної політики України від 23.06.2020 р. № 429, соціальний супровід трактується як:

— консультування, регулярні зустрічі чи відвідування отримувача соціальної послуги з метою моніторингу виконання завдань, спрямованих на розв'язання складної життєвої ситуації отримувача соціальної послуги;

— допомога в усвідомленні значення дій та/або розвиток уміння керувати ними;

— навчання та розвиток соціальних навичок, навичок виховання та догляду за дітьми, управління домогосподарством;

— психологічна підтримка[3].

Якщо у нормативних документах соціальний супровід подається здебільшого у формалізованому вигляді, то в наукових публіка-

---

[1] Закон України «Про соціальні послуги» від 17.01.2019 р. № 2671-VIII (у ред. від 26.03.2025 р.). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2671-19#Text5

[2] Державний стандарт соціального супроводу сімей (осіб), які перебувають у складних життєвих обставинах, затверджений наказом Міністерства соціальної політики України від 31.03.2016 р. № 318. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0621-16#Text

[3] Класифікатор соціальних послуг, затверджений наказом Міністерства соціальної політики України від 23.06.2020 р. № 429. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0643-20#Text

ціях він розглядається більш ґрунтовно, з акцентом на його функції, завданнях та специфіці реалізації.

К. М. Віцукаєва визначає соціальний супровід як довготривалу роботу, яка спрямована на здійснення індивідуальної соціальної допомоги та підтримки у вигляді надання комплексних соціальних послуг з метою мінімізації складних життєвих обставин, подолання життєвих труднощів, збереження та підвищення соціального статусу клієнта шляхом активізації його ресурсів та найближчого оточення[1]. Дослідниця зазначає, що зміст роботи по соціальному супроводу залежить від особливостей випадку, від індивідуальних та психологічних особливостей клієнта, а також від його проблем. Це можуть бути соціально-психологічні і соціально-правові консультації, залучення до групових тренінгів, бесід, заходи медичного, юридичного характеру, сприяння в лікуванні, працевлаштуванні, навчанні самого клієнта або когось із членів сім'ї, реалізація спеціальних індивідуальних програм навчання і виховання, психотерапії, психолого-педагогічної корекції, соціально-трудової реабілітації тощо[2].

М. О. Бук трактує соціальний супровід як тимчасові послуги періодичного характеру, які передбачають формування поведінки особи, спрямованої на подолання негативних наслідків соціального ризику, допомогу в процесі такої діяльності та усунення обставин, які обмежують можливості особи[3]. Науковиця конкретизує, що така соціальна послуга передбачає:

— надання рекомендацій, як діяти в конкретній ситуації;

— допомогу у вчиненні певних дій;

— усунення обставин, що ускладнюють особі можливість самостійно подолати негативні наслідки соціального ризику.

І. В. Пєша акцентує увагу на тому, що соціальний супровід — це вид соціальної роботи з особою та сім'єю, які опинилися в складних життєвих обставинах, наслідки яких вони не можуть подолати самостійно, що передбачає надання комплексної індивідуальної соціальної допомоги. Завдання соціального супроводу — створення умов для самостійного розв'язання та подолання життєвих труднощів, збереження та підвищення соціального статусу сім'ї або особи[4].

---

[1] Віцукаєва К. М. Соціальний супровід клієнта: навч. посібн. Одеса : вид-во Букаєв Вадим Вікторович, 2017. С. 7.

[2] Там само, с. 61.

[3] Бук М. О. Правове регулювання соціального обслуговування осіб з інвалідністю в Україні : дис. … канд. юрид. наук: 12.00.05. Львів, 2020. С. 48.

[4] Пєша І. В. Соціальний супровід як форма комплексної соціальної допомоги. Вісник ЛНУ імені Тараса Шевченка. 2013. № 11(270). Ч. ІІ. С. 198.

Дослідниця зазначає, що соціальний супровід здійснюється шляхом надання різних видів матеріальної та психологічної допомоги, соціальних послуг, консультування, захисту інтересів клієнта сім'ї в органах державної влади. Основними формами соціальної роботи, які є базовими для соціального супроводу є:

— індивідуальна, суть якої полягає у здійсненні соціальної допомоги, соціальних послуг і соціальної реабілітації відповідно до потреб особистості й характеру самих проблем;

— соціально значуща діяльність, зокрема громадський дитячий та молодіжний рух;

— соціальне навчання, що здійснюється у різних типах державних, приватних освітніх закладах і пов'язане з отриманням певного рівня соціальної освіти;

— соціально-психолого-педагогічна та юридична підтримка, призначенням якої є надання професійної допомоги та посередницька діяльність фахівців із соціальної роботи у розв'язанні різноманітних проблем;

— консультування, у процесі якого виявляються та окреслюються основні шляхи розв'язання проблеми, що турбує особистість;

— науково-обґрунтовані й своєчасно застосовані дії держави, соціальних інституцій спрямовані на запобігання можливим фізичним, психологічним та соціокультурним колізіям у розвитку окремих індивідів і груп ризику[1].

На думку І. Е. Артеменко, соціальний супровід — це вид соціального обслуговування, який передбачає надання комплексу соціальних послуг, спрямованих на подолання життєвих труднощів, збереження, підвищення соціального статусу[2].

Отже, соціальний супровід слід характеризувати як комплексну соціальну послугу, при здійсненні якої працівники соціальних служб планомірно допомагають особі або сім'ї у складних життєвих обставинах подолати труднощі шляхом проведення соціально-психологічних чи соціально-правових консультацій, залучення до групових тренінгів, бесід, заходів медичного та юридичного характеру, сприяння у лікуванні, працевлаштуванні та навчанні.

Таким чином, аналіз теоретичних підходів та моделей кейс-менеджменту засвідчує, що цей метод є універсальним інструментом

---

[1] Пєша І. В. Соціальний супровід як форма комплексної соціальної допомоги. Вісник ЛНУ імені Тараса Шевченка. 2013. № 11(270). Ч. ІІ. С. 198.

[2] Артеменко І. Е. Підготовка менеджерів соціальної роботи до застосування кейс-менеджменту у роботі з клієнтами. Освіта дорослих: теорія, досвід, перспективи. 2014. Вип. 1. С. 16.

у сфері соціальної роботи, оскільки поєднує елементи оцінювання потреб, планування індивідуальної допомоги, координації дій різних фахівців та моніторингу результатів. У вітчизняній практиці соціальної роботи кейс-менеджмент став концептуальною основою послуги соціального супроводу, закріпленої у нормативних документах.

2.2. ЗМІСТ, УМОВИ, ПРИНЦИПИ ТА ПОРЯДОК НАДАННЯ ПОСЛУГИ СОЦІАЛЬНОГО СУПРОВОДУ

Соціальний супровід у вітчизняній системі соціальних послуг доцільно осмислювати як нормативно впорядковану технологію професійної взаємодії з «випадком», у межах якої допомога набуває форми послідовного, керованого та документально фіксованого процесу. Його специфіка полягає в тому, що результат визначається не кількістю здійснених контактів чи виданих рекомендацій, а здатністю вибудувати траєкторію підтримки, де первинна оцінка, планування, реалізація заходів, контроль і завершення утворюють єдину логіку переходу від стану вразливості до відновлення життєвої спроможності. Саме тому питання змісту, умов, принципів і порядку надання цієї послуги виходить за межі суто організаційного опису та перетворюється на аналіз того, як право на допомогу «перекладається» на зрозумілу процедуру, відповідального виконавця та результат.

Сутність нормативного контуру соціального супроводу розкривається через його подвійне призначення. З одного боку, він встановлює межі професійного втручання, захищаючи отримувача від довільності, формалізму та прихованого примусу, а також забезпечуючи передбачуваність дій надавача і прозорість рішень щодо доступу до послуги, її тривалості та змістового наповнення. З іншого боку, нормативність дисциплінує міжвідомчу взаємодію, адже соціальний супровід за своєю природою вимагає узгодження ресурсів різних інституцій, але без розмивання персональної відповідальності: процедури, строки, планові документи та контроль якості мають перетворити множинність суб'єктів допомоги на керований процес, у якому мінімізуються прогалини, дублювання та ризики повторної травматизації людини через хаотичні контакти з системою.

У цьому підрозділі соціальний супровід розглядається як послуга, внутрішня структура якої визначається не описовими деклараціями, а процедурою, що має чітко окреслені етапи, умови надання та ціннісно-правові орієнтири професійної поведінки. Далі буде висвітлено, як зміст послуги конкретизується через сукупність дій на-

давача, як умови встановлюють простір і часові рамки втручання, як принципи задають «етичну геометрію» взаємин із отримувачем і його оточенням, а порядок забезпечує юридичну коректність рішень та можливість оцінювання ефективності не лише за фактом виконаних заходів, а й за реальними змінами у подоланні складних життєвих обставин і відновленні автономії.

Організація послуги соціального супроводу в Україні ґрунтується на поєднанні нормативних вимог і практичних підходів до роботи з особами, які опинилися у складних життєвих обставинах.

Зміст, умови, принципи та порядок надання послуги соціального супроводу визначаються Державним стандартом соціального супроводу сімей (осіб), які перебувають у складних життєвих обставинах[1]. У цьому документі закріплюються ключові вимоги щодо організації та якості надання послуги, що забезпечує її уніфікацію на національному рівні.

Водночас Закон України «Про соціальні послуги» конкретизує перелік чинників, які зумовлюють складні життєві обставини (СЖО), серед яких визначається й інвалідність. Таким чином, соціальний супровід набуває особливого значення як форма цільової підтримки цієї категорії осіб, що потребує системної та довготривалої допомоги. Подальший аналіз дозволяє розглянути алгоритм надання послуги соціального супроводу та особливості його практичної реалізації у відповідності до державних вимог.

У ст. 18 Закону України «Про соціальні послуги» та Державному стандарті соціального супроводу сімей (осіб), які перебувають у складних життєвих обставинах, визначено етапи ведення випадку (соціального супроводу) (рис. 2.2).

Першим етапом надання послуги соціального супроводу є аналіз заяви особи, яка потребує соціальних послуг, поданої уповноваженому органу системи надання соціальних послуг про потребу в отриманні соціальної послуги. Порядок подання заяви, звернення, повідомлення про надання соціальних послуг, а також перелік копій документів, що до неї додаються, визначається Порядком організації надання соціальних послуг[2].

---

[1] Державний стандарт соціального супроводу сімей (осіб), які перебувають у складних життєвих обставинах, затверджений наказом Міністерства соціальної політики України від 31.03.2016 р. № 318. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0621-16#Text

[2] Постанова Кабінету Міністрів України від 01.06.2020 р. № 587 «Про організацію надання соціальних послуг» (у ред. від 27.12.2024 р.). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/587-2020-%D0%BF#n10



Рис. 2.2. Етапи надання послуги соціального супроводу
Джерело: [1]

Наступним етапом є визначення індивідуальних потреб отримувача соціальної послуги соціального супроводу шляхом їх оцінки, визначення причин виникнення СЖО, ступеня їх впливу на стан і потреби отримувача послуг. Строк здійснення оцінки потреб не повинен перевищувати 7 робочих днів з дати виявлення сім'ї (особи), яка перебуває у СЖО[2]. Результати оцінки потреб отримувача послуги соціального супроводу фіксуються у відповідному акті, форму якого затверджено наказом Міністерства соціальної політики

[1] Закон України «Про соціальні послуги» від 17.01.2019 р. № 2671-VIII (у ред. від 26.03.2025 р.). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2671-19#Text

[2] Державний стандарт соціального супроводу сімей (осіб), які перебувають у складних життєвих обставинах, затверджений наказом Міністерства соціальної політики України від 31.03.2016 р. № 318. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0621-16#Text

України від 13.07.2018 р. № 1005 «Про затвердження форм обліку соціальної роботи з сім'ями/особами, які перебувають у складних життєвих обставинах»[1].

За результатами оцінки потреб отримувача послуги соціального супроводу, приймається рішення про надання цієї соціальної послуги та складається надавачем разом із отримувачем послуги чи його законним представником План соціального супроводу сім'ї/особи.

Строк складання індивідуального плану не повинен перевищувати 5 робочих днів з дати завершення оцінки потреб отримувача соціальної послуги. Через місяць після початку соціального супроводу проводиться перегляд плану. Це дає змогу підтвердити результативність наданої послуги, за потреби скоригувати її зміст та обсяг, а також уточнити заходи і дії, які необхідно здійснити надалі.

Протягом семи робочих днів з моменту прийняття рішення про надання соціальної послуги із кожним отримувачем або його законним представником укладається договір, що враховує положення індивідуального плану. Укладення договору здійснюється за безпосередньої участі отримувача послуги або його законного представника, за потреби до процесу можуть бути залучені члени родини. Договір підписується обома сторонами — отримувачем послуги або його законним представником та представником суб'єкта, що надає послугу, при цьому кожна зі сторін отримує примірник документа.

У процесі виконання договору та індивідуального плану надання послуги соціального супроводу надавачем послуги здійснюються такі заходи (залежно від потреб отримувача):

— інформування щодо питань, пов'язаних з наданням інших послуг і соціальної допомоги. Надання інформаційно-освітніх матеріалів, інструкцій, буклетів, листівок;

— бесіди з отримувачем соціальної послуги, членами його сім'ї, особами з найближчого оточення (очно, телефоном);

— психологічна підтримка згідно з професійною компетенцією (організація психотерапевтичних груп, психологічна корекція);

— організація та проведення сімейних групових нарад, мережевих зустрічей; залучення отримувача послуги до участі у тренінгах, дискусіях, засіданнях за круглим столом, семінарах, лекціях та інших заходах;

---

[1] Наказ Міністерства соціальної політики України від 13.07.2018 р. № 1005 «Про затвердження форм обліку соціальної роботи з сім'ями/особами, які перебувають у складних життєвих обставинах». URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0943-18#n20

— допомога отримувачу соціальної послуги в оформленні документів;

— перенаправлення отримувача соціальної послуги до інших надавачів соціальних послуг, зокрема для отримання спеціалізованих послуг;

— організація та забезпечення діяльності груп взаємодопомоги;

— ведення документації[1].

У разі успішного виконання плану соціального супроводу надавач соціальної послуги проводить заходи щодо підготовки отримувача соціальної послуги до завершення її надання, спрямовані на підвищення його самостійності, відповідальності за власну життєдіяльність та посилення потенціалу найближчого оточення отримувача соціальної послуги щодо подолання СЖО. Після завершення соціального супроводу надавач соціальної послуги відвідує сім'ю (особу) через два тижні та через місяць.

Оцінка ефективності надання соціальної послуги проводиться у рамках зовнішнього та внутрішнього контролю якості послуги. Суб'єкт, що надає соціальну послугу, опитує отримувачів послуги та/або їхніх законних представників для отримання відгуків щодо організації та надання послуги. Результати опитувань обговорюються під час аналізу діяльності суб'єкта надання послуги і враховуються в подальшій роботі з метою підвищення ефективності та якості надання соціальної послуги.

Соціальна послуга соціального супроводу надається за місцем проживання (перебування) отримувача соціальної послуги або розташування суб'єкта, що надає соціальну послугу. Тривалість цієї послуги не повинна перевищувати шість місяці з дня прийняття рішення про її надання. У разі складного випадку тривалість надання соціальної послуги може бути продовжено до одного року.

Надавачем послуги соціального супроводу може бути фахівець із соціальної роботи, соціальний працівник або мультидисциплінарна команда, які безпосередньо проводять заходи, що становлять зміст соціальної послуги. До складу мультидисциплінарної команди включаються фахівець із соціальної роботи, соціальний працівник, соціальний менеджер, психолог, медичний, педагогічний працівник, фахівець з реабілітації, ерготерапевт та інші фахівці. Професійний та кількісний склад команди залежить від потреб особи, яка

---

[1] Державний стандарт соціального супроводу сімей (осіб), які перебувають у складних життєвих обставинах, затверджений наказом Міністерства соціальної політики України від 31.03.2016 № 318. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0621-16#Text

потребує надання соціальних послуг, та змісту наданих послуг. Формою роботи мультидисциплінарної команди є збори, на яких за результатами оцінювання потреб розробляється індивідуальний план надання соціальних послуг, розглядаються результати моніторингу та оцінки виконання плану і здійснюється його коригування[1].

Державним стандартом соціального супроводу сімей (осіб), які перебувають у складних життєвих обставинах, визначено принципи надання соціальної послуги соціального супроводу (рис. 2.3).



Рис. 2.3. Принципи надання соціальної послуги соціального супроводу
Джерело: [2]

Принцип доступності соціальної послуги означає, що її надавач зобов'язаний забезпечити поінформованість отримувачів або їх законних представників щодо змісту послуги, порядку звернення за нею, а також умов її надання. Для цього інформація розміщується у доступних місцях — на спеціальних інформаційних стендах у приміщенні установи, а також може поширюватися через засоби масової інформації та інші канали комунікації.

Принцип незалежності отримувача соціальної послуги трактується нормативно-правовим документом наступним чином:

— надавачі соціальної послуги застосовують індивідуальний підхід (з урахуванням фізичного та психічного стану отримувачів соціальної послуги) та шанобливе ставлення до расової приналеж-

---

[1] Закон України «Про соціальні послуги» від 17.01.2019 р. № 2671-VIII (у ред. від 26.03.2025 р.). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2671-19#Text

[2] Державний стандарт соціального супроводу сімей (осіб), які перебувають у складних життєвих обставинах, затверджений наказом Міністерства соціальної політики України від 31.03.2016 р. № 318. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0621-16#Text

ності, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, стану здоров'я, етнічного та соціального походження, сімейного та майнового стану, місця проживання, громадянства та мови отримувачів соціальної послуги;

— отримувачі соціальної послуги та/або їхні законні представники повинні бути поінформовані про свої права та обов'язки, а також про державні й громадські організації, до повноважень яких належить здійснення захисту прав людини, шляхом розміщення інформації на інформаційних стендах, вручення інформаційних листівок, буклетів тощо[1].

Принцип захисту та безпеки отримувачів соціальної послуги передбачає, що діяльність надавачів соціальних послуг має здійснюватися з повагою до гідності людини, без проявів дискримінації чи будь-якого насильства. Отримувачі послуг та їхні законні представники повинні бути поінформовані про свої права й обов'язки, а також про можливість оскаржувати непрофесійні дії надавачів. Водночас надавачам забороняється використовувати майно отримувачів чи отримувати від них будь-які матеріальні вигоди. Отримувачі також несуть відповідальність за недопустимі дії щодо працівників і зобов'язані дотримуватись правил поведінки під час отримання послуг.

Принцип конфіденційності інформації передбачає наступне:

— суб'єкт, що надає соціальну послугу, вживає заходів щодо захисту персональних даних відповідно до вимог Законів України «Про інформацію» та «Про захист персональних даних», конфіденційної інформації щодо отримувачів соціальної послуги та/або їхніх законних представників;

— отримувачі соціальної послуги та/або їхні законні представники обов'язково ознайомлюються із заходами щодо дотримання принципу конфіденційності;

— надавачі соціальної послуги інформують отримувачів соціальної послуги та/або їхніх законних представників щодо нерозголошення отриманої ними конфіденційної інформації[2].

Науковці розширюють перелік основних принципів, визначених у державному стандарті, доповнюючи їх власними науковими підходами. Зокрема, М. М. Любецька додає такі принципи надання послуги соціального супроводу:

---

[1] Державний стандарт соціального супроводу сімей (осіб), які перебувають у складних життєвих обставинах, затверджений наказом Міністерства соціальної політики України від 31.03.2016 р. № 318. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0621-16#Text

[2] Там само.

— *принцип рівності,* який полягає в тому, що під час здійснення соціального супроводу сім'ї (особи) не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками;

— *принцип моральності,* який передбачає, що основоположним у соціальній роботі є моральні засади людських відносин, такі як: емпатійність, розсудливість, толерантність, тактовність, простота, порядність, доброта й відчуття справедливості, почуття власної гідності, високий рівень особистої культури та ін.;

— *принцип регулярності,* який забезпечує вироблення певних поведінкових закономірностей при повторному та ефективному застосуванні правил, норм, відвідування отримування соціальної послуги;

— *принципи диференційованого та індивідуального підходу* до *отримувача соціальної послуги*, сутність якого полягає в тому, що здійснення соціально-технологічних процедур відбувається з урахуванням індивідуальних характеристик особистості;

— *принцип функціональної інтеграції,* який забезпечує координацію діяльності соціальних партнерів тобто державних, громадських та інших організацій стосовно вирішення соціальних проблем;

— *принцип компетентності кадрів,* який полягає в обов'язковості професійної підготовки спеціалістів[1].

Отже, соціальний супровід як базова соціальна послуга є цілісним процесом, який передбачає поетапну, системну та скоординовану роботу фахівців із соціальної роботи, спрямовану на подолання складних життєвих обставин отримувача послуги. Визначені у Державному стандарті соціального супроводу сімей (осіб), які перебувають у складних життєвих обставинах умови, принципи та порядок надання соціального супроводу забезпечують його ефективність, адресність і гуманістичну спрямованість. Водночас урахування наукових підходів до формування принципів цієї послуги сприяє її вдосконаленню, орієнтації на потреби людини та підвищенню професійного рівня соціальної роботи в Україні.

---

1 Любецька М. М. Державне регулювання здійснення соціального супроводу сімей (осіб), які перебувають у складних життєвих обставинах : дис. … канд. наук з держ. упр.: 25.00.02. Хмельницький, 2019. С. 56.

2.3. КАДРОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СОЦІАЛЬНОГО СУПРОВОДУ: КЛЮЧОВІ КОМПЕТЕНЦІЇ ТА КВАЛІФІКАЦІЯ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ

Кадровий вимір соціального супроводу є не допоміжною умовою, а конструктивною основою самої послуги, адже саме через професійну дію соціального працівника нормативно визначені етапи «ведення випадку» перетворюються на реальну траєкторію підтримки. Соціальний супровід завжди містить напругу між потребою в оперативному втручанні та необхідністю зберегти автономію людини, між координацією ресурсів і недопущенням патерналістського контролю, між формальною процедурою і чутливістю до життєвого контексту. Тому якість послуги виявляється насамперед у якості професійного судження, комунікації, етичної позиції та відповідальності фахівця, який одночасно працює з уразливістю клієнта і з інституційними правилами системи соціальних послуг.

Кейс-менеджментна логіка висуває до соціального працівника вимоги, що виходять за межі «виконання функцій» у вузькому сенсі. Йдеться про здатність здійснювати комплексну оцінку потреб і ризиків, формувати індивідуальний план із вимірюваними цілями, забезпечувати міжвідомчу координацію та дисциплінований документування, діяти в правовому полі захисту персональних даних і процедурних гарантій, а також підтримувати стійкі робочі стосунки з клієнтом без порушення професійних меж. У сфері супроводу осіб з інвалідністю ці компетенції набувають додаткової глибини, оскільки потребують правозахисного бачення, розуміння бар'єрів середовища та практичної здатності перетворювати принципи недискримінації й доступності на конкретні рішення, узгоджені з можливостями людини та ресурсами громади.

Відтак аналіз кадрового забезпечення має розкривати не лише формальні кваліфікаційні вимоги, а й модель професійної компетентності, що поєднує знання, навички, цінності та механізми саморегуляції професії. У цьому підрозділі увага буде зосереджена на ключових компетенціях соціальних працівників як носіїв стандарту соціального супроводу, на співвіднесенні освітньої підготовки з практичними функціями ведення випадку, а також на ролі міжнародних професійних орієнтирів і етичних кодексів у формуванні відповідальності фахівця. Саме з цієї позиції доцільно перейти до розгляду того, як професійний потенціал кадрів визначає результативність соціального супроводу в роботі зі складними життєвими обставинами.

Ефективність надання соціальної послуги соціального супроводу значною мірою залежить від професійного потенціалу кадрів, які її реалізують. Соціальні працівники виступають ключовою ланкою у процесі підтримки осіб, що перебувають у складних життєвих обставинах, адже саме вони забезпечують індивідуальний підхід, розроблення та реалізацію плану допомоги клієнту, координацію між установами. Тому якісний кадровий склад є визначальним чинником результативності соціальної роботи та досягнення позитивних змін у житті отримувачів послуг.

Кадрове забезпечення системи соціального супроводу передбачає наявність працівників із відповідною освітою, фаховими знаннями, навичками комунікації, а також здатністю до емпатії, аналізу ситуацій і прийняття рішень. Від рівня кваліфікації соціального працівника залежить не лише якість реалізації індивідуальних планів супроводу, а й рівень довіри між клієнтом і фахівцем, що є важливою передумовою успішної взаємодії.

У сучасних умовах реформування системи соціального захисту та впровадження європейських стандартів особливого значення набуває питання формування ключових компетенцій соціальних працівників. Вони повинні не лише володіти професійними знаннями у сфері соціальної політики, права, психології та менеджменту, а й бути здатними до постійного професійного розвитку, впровадження інноваційних підходів і дотримання етичних принципів у роботі з клієнтами.

Ключові вимоги до менеджерів соціальної сфери, їхніх функцій та етичних принципів діяльності окреслені у розроблених NASW у 1992 р. Стандартах для управління справами в соціальній роботі (*NASW Standards for Social Work Case Management*).

Національна асоціація соціальних працівників (NASW) — це найбільша у світі професійна організація, яка об'єднує фахівців у сфері соціальної роботи. Вона була заснована у 1955 р. в США і сьогодні налічує понад 120 тисяч членів. Основна мета NASW — підтримка професійного розвитку соціальних працівників, підвищення стандартів надання соціальних послуг і сприяння соціальній справедливості в суспільстві.

Діяльність асоціації спрямована на формування етичних принципів професії, розроблення освітніх програм, ліцензування та сертифікацію соціальних працівників. Одним із ключових документів NASW є Кодекс етики, який визначає моральні засади роботи соціального працівника, його відповідальність перед клієнтами, колегами, суспільством і професією загалом.

Крім того, NASW активно займається адвокацією інтересів соціальних працівників на державному рівні, підтримує дослідження у сфері соціальної політики, охорони здоров'я, освіти, захисту прав людини. Асоціація також видає наукові журнали, організовує конференції, семінари й вебінари для обміну досвідом.

Згідно зі стандартами NASW, основна мета кейс-менеджменту полягає в оптимізації функціонування клієнта шляхом надання якісних послуг найбільш ефективним і раціональним способом особам із множинними та складними потребами. Як і інші методи соціальної роботи, кейс-менеджмент базується на фундаменті професійної підготовки, цінностей, знань, теорій і навичок, що застосовуються з метою досягнення цілей, які визначаються спільно з клієнтом та, за потреби, його родиною.

Стандарти NASW для управління справами в соціальній роботі — це документ, що складається із десяти стандартів та їх інтерпретації (табл. 2.1).

Таблиця 2.1

Стандарти NASW

Джерело: [1]

Перелік стандартів	**Зміст стандартів**
1	**2**
Стандарт 1	Менеджер з ведення випадків у сфері соціальної роботи повинен мати ступінь бакалавра або магістра за програмою соціальної роботи, акредитованою Радою з питань освіти у сфері соціальної роботи, а також володіти знаннями, навичками та досвідом, необхідними для компетентного виконання діяльності з ведення випадків
Стандарт 2	Менеджер із соціальної роботи повинен використовувати свої професійні навички та компетенції для обслуговування клієнта, чиї інтереси є першочерговими
Стандарт 3	Менеджер із соціальної роботи повинен забезпечити залучення клієнтів до всіх етапів практики ведення випадків у максимально можливому обсязі

[1] NASW Standards for Social Work Case Management. URL: https://www.nycourts.gov/reporter/webdocs/nasw_standards_socialwork_casemgt.htm

Закінчення таблиці 2.1

Стандарт 4	Менеджер із соціальної роботи повинен забезпечити право клієнта на недоторканність приватного життя та належну конфіденційність, коли інформація про клієнта розголошується іншим особам
Стандарт 5	Менеджер із соціальної роботи повинен втручатися на рівні клієнта, щоб надавати та/або координувати надання прямих послуг клієнтам та їхнім сім'ям
Стандарт 6	Менеджер з ведення випадків повинен втручатися на рівні систем обслуговування для підтримки існуючих служб ведення випадків, а також для розширення постачання та покращення доступу до необхідних послуг
Стандарт 7	Менеджер з ведення випадків у сфері соціальної роботи повинен бути обізнаним щодо наявності ресурсів, вартості послуг та бюджетних параметрів, а також нести фінансову відповідальність за виконання всіх функцій та заходів з ведення випадків
Стандарт 8	Менеджер з ведення випадків у сфері соціальної роботи повинен брати участь у заходах з оцінки та забезпечення якості, спрямованих на моніторинг доцільності та ефективності як системи надання послуг, в рамках якої працює ведення випадків, так і власних послуг з ведення випадків, що надаються менеджером випадку, а також для забезпечення повної професійної відповідальності
Стандарт 9	Менеджер із соціальної роботи повинен виконувати достатнє навантаження, яке дозволяє йому ефективно планувати, виконувати та оцінювати завдання з ведення справ, пов'язані із втручаннями клієнта та системи
Стандарт 10	Менеджер із соціальної роботи повинен ставитися до колег з ввічливістю та повагою, а також прагнути покращити міжпрофесійну, внутрішньопрофесійну та міжвідомчу співпрацю від імені клієнта

Одним із ключових положень Стандартів NASW є вимога щодо наявності у менеджера з ведення випадків вищої освіти за програмою соціальної роботи — ступеня бакалавра або магістра. Він повинен володіти знаннями, навичками та досвідом, необхідними для компетентного виконання діяльності з ведення випадків (стандарт NASW № 1).

В Україні підготовка фахівців із соціальної роботи здійснюється на різних освітніх рівнях — у закладах вищої освіти та коледжах. Така система забезпечує можливість здобуття як базових знань, так

і поглибленої професійної підготовки, орієнтованої на сучасні потреби соціальної сфери. Завдяки цьому майбутні соціальні працівники отримують необхідні компетенції для здійснення соціального супроводу та надання інших якісних соціальних послуг населенню.

Серед українських закладів освіти, що готують спеціалістів у цій галузі, можна назвати такі:

— Ужгородський національний університет — освітня програма «Соціальна робота» (бакалаврат);

— Відкритий міжнародний університет розвитку людини «Україна» — освітні програми бакалаврату і магістратури «Соціальна робота»;

— Криворізький державний педагогічний університет — освітня програма «Соціальна робота» (бакалаврат);

— Національний університет «Запорізька політехніка» — освітня програма «Соціальна робота» (бакалаврат);

— Луганський національний університет імені Тараса Шевченка — освітня програма «Соціальна робота та консультування. Психосоціальні послуги» (бакалаврат та магістратура) та інші.

Практика ведення випадків у соціальній роботі вимагає також володіння соціальним працівником різноманітними навичками — комунікаційними, організаційними, адвокаційними, вмінням управління ресурсами. Так, стандарт NASW № 6 визначає такі ролі менеджера з ведення випадків для підтримання та вдосконалення системи: розробляє ресурси; бере участь у соціальних діях; бере участь у лобіюванні/законодавчій діяльності; переглядає, рекомендує та змінює політику агентства; збирає дані; управляє інформацією; оцінює програми; бере участь у забезпеченні якості.

У стандарті NASW № 7 вказано, що менеджер з ведення випадків у сфері соціальної роботи повинен бути обізнаним щодо наявності ресурсів, вартості послуг та бюджетних параметрів, а також нести фінансову відповідальність за виконання всіх функцій та заходів з ведення випадків.

Стандарт NASW № 8 встановлює завдання для менеджера з ведення випадків щодо участі у заходах з оцінки та забезпечення якості, спрямованих на моніторинг доцільності та ефективності як системи надання послуг, так і його власних послуг. Для цього менеджер виконує таку роботу: отримує точну та своєчасну інформацію про кожен випадок, заповнює форми збору даних, веде облік участі у експертній оцінці, документує наявність проблем, забезпечує зворотний зв'язок та впровадження (за необхідності) коригувальних заходів.

У стандарті NASW № 10 наголошується на необхідності ввічливого, шанобливого та етичного ставлення менеджера із соціальної

роботи до колег, що є запорукою ефективної взаємодії в команді та створює сприятливий морально-психологічний клімат у професійному середовищі. Цей стандарт підкреслює важливість розвитку міжпрофесійної, внутрішньопрофесійної та міжвідомчої співпраці, яка сприяє комплексному задоволенню потреб клієнта та підвищенню якості соціальних послуг[1].

Отже, аналіз положень стандартів NASW дає змогу дійти висновку, що діяльність менеджера з ведення випадків у соціальній роботі є багатогранною та вимагає поєднання управлінських, комунікативних, аналітичних і морально-етичних компетенцій. Соціальний працівник має не лише координувати процес надання послуг, а й брати активну участь у розробленні політики, оцінюванні ефективності програм, забезпеченні якості та раціонального використання ресурсів, у підтриманні професійної взаємодії в команді.

Т. В. Семигіна зазначає, що стандарти США можуть стати ефективним орієнтиром для модернізації послуг соціального супроводу в Україні і виділяє такі ключові напрямки для їх успішної адаптації та апробації у вітчизняній практиці:

— поширення мультидисциплінарних підходів в охороні здоров'я: розвиток мультидисциплінарних команд у медичних закладах, де соціальні працівники працюватимуть поруч з медичними працівниками для забезпечення комплексного підходу до потреб пацієнтів;

— чітке визначення функцій кейс-менеджера в мультидисциплінарних командах для уникнення перехресних обов'язків та забезпечення ефективної координації між учасниками процесу надання соціальних послуг;

— запровадження системи сертифікації та постійного навчання для соціальних працівників, що займаються соціальним супроводом;

— створення національної професійної асоціації кейс-менеджерів, яка б забезпечувала стандартизацію професії, сприяла розвитку культурно-чутливих практик та освітніх програм, а також стала платформою для обміну досвідом серед фахівців[2].

У зарубіжних посібниках для соціальних працівників наводяться такі ключові компетенції, необхідні для успішного ведення справ:

— комунікація та співпраця: чітке усне та письмове спілкування важливе під час надання послуг та керівництва міждисциплінар-

---

[1] NASW Standards for Social Work Case Management. URL: https://www.nycourts.gov/reporter/webdocs/nasw_standards_socialwork_casemgt.htm

[2] Семигіна Т. Стандарти кейс-менеджменту в США: огляд основних документів професійних організацій. Соціальна робота та соціальна освіта. 2025. № 1(14). С. 174—186.

ними командами. Активне слухання та культурна чутливість підвищують довіру та покращують надання послуг;

— здатність до оцінювання: соціальні працівники повинні вміти оцінювати потреби клієнтів та наявні перешкоди, щоб розробити відповідні втручання. Комплексна оцінка враховує фінансові, медичні, житлові та юридичні питання для організації інтегрованого плану догляду;

— планування та постановка цілей: важливо ставити реалістичні, вимірювані цілі та розробляти письмові плани надання послуг. Конкретні етапи забезпечують вимірюваність прогресу клієнта та залучають його до процесу;

— адвокація: соціальні працівники повинні долати системні бар'єри, вести переговори з установами та забезпечувати справедливий доступ до ресурсів. Ефективна адвокація забезпечує пільги, фінансування та правовий захист для клієнтів;

— організація: ефективне ведення справ вимагає від соціальних працівників ведення ефективної документації, контролю за термінами та координації послуг між кількома установами. Організовані менеджери справ уникають перебоїв у наданні послуг, щоб забезпечити безперебійний догляд;

— гнучкість: ситуації клієнтів можуть раптово змінитися, і їхні плани обслуговування необхідно відповідно коригувати. Менеджери справ повинні бути гнучкими та адаптуватися до нових викликів, водночас тримаючи клієнта в центрі своєї роботи[1].

Таким чином, високий рівень компетентності менеджера з ведення випадків є ключовою умовою ефективного соціального супроводу та реалізації принципів кейс-менеджменту. У цьому контексті особливої ваги набуває питання підготовки майбутніх фахівців. Науковці в галузі соціальної роботи вважають, що «підготовка майбутніх менеджерів соціальної роботи до застосування у соціальній роботі кейс-менеджменту має бути спрямованою як на оволодіння загальними навичками соціального працівника (уміння консультувати, розділяти етичні правила соціальних працівників), так і на оволодіння менеджером інструментарієм кейс-менеджменту (опанування методами консультування; бесіди; складання карти клієнта; сервісного плану; договорів, меморандумів, домовленостей; переадресації; супроводу тощо)[2].

---

[1] Case Management in Social Work: A Comprehensive Guide for New Social Workers. URL: https://www.casebook.net/blog/case-management-in-social-work-a-comprehensive-guide-for-new-social-workers/#:~:text

[2] Реформування системи соціальних послуг в Україні: проблеми та перспективи : монографія / за ред. д-ра психол. н., проф. Н. І. Кривоконь. Чернігів : ЧНТУ, 2019. С. 13.

К. М. Віцукаєва зазначає, що в процесі підготовки майбутніх соціальних працівників до соціального супроводу необхідно спрямовувати зусилля на:

— набуття теоретичних знань та розуміння особливостей соціального супроводу (розуміння принципів соціального супроводу, специфіки роботи з різними категоріями сімей; знання законодавства щодо соціального захисту);

— розвиток практичних навичок та вмінь роботи з отримувачами послуг (навичок проведення оцінки потреб; складання плану соціального супроводу; вибору відповідних методів та інструментів для досягнення поставлених цілей);

— формування особистісних якостей, необхідних для роботи з отримувачами послуги соціального супроводу: емпатії та співчуття, комунікабельності та вміння налагоджувати контакт;

— підготовку до роботи в команді: вміння співпрацювати з іншими фахівцями (психологами, педагогами, медиками, юристами);

— розвиток навичок дослідницької роботи: вміння проводити дослідження з питань соціального супроводу (збирати та аналізувати дані, формулювати висновки та рекомендації); вміння використовувати сучасні джерела інформації[1].

У контексті професійної підготовки та діяльності соціального працівника особливе значення мають не лише знання та практичні навички, а й дотримання етичних принципів, які визначають стандарти поведінки в професії. Орієнтиром для соціальних працівників у прийнятті рішень, взаємодії з клієнтами та колегами, а також у виконанні професійних обов'язків відповідно до загальнолюдських цінностей слугують Етичні кодекси.

Один із таких кодексів розроблено американською асоціацією соціальних працівників (NASW) у 1960 р., а останнє його оновлення відбулося у 2021 р.

Кодекс етики NASW[2] покликаний служити керівництвом для щоденної професійної поведінки соціальних працівників. Він складається із вступу та трьох розділів. У вступі документа підсумовується місія та основні цінності професії соціального працівника. Розділ «Мета Кодексу етики NASW» містить огляд основних функцій Кодексу та короткий

---

[1] Віцукаєва К. М. Кейс-метод в процесі підготовки майбутніх соціальних працівників до соціального супроводу. Інноваційна педагогіка. 2024. Випуск 72. С. 203—206.

[2] The National Association of Social Workers (NASW). Code of Ethics. URL: https://www.uaf.edu/socwork/student-information/checklist/(D)-NASW-Code-of-Ethics.pdf

посібник з вирішення етичних питань або дилем у практиці соціальної роботи. Розділ «Етичні принципи» представляє загальні етичні принципи, засновані на основних цінностях соціальної роботи, які формують практику соціальної роботи. У розділі «Етичні стандарти» наведені конкретні етичні стандарти, що керують поведінкою соціальних працівників та забезпечують основу для винесення рішень.

Кодекс етики NASW наголошує на шести основних цінностях: служіння громаді, соціальна справедливість, гідність та цінність усіх людей, важливість людських стосунків, професійна доброчесність та професійна компетентність. Кожна з цих цінностей узгоджується з відповідним етичним принципом, який соціальні працівники використовують для обґрунтування своїх рішень та дій (табл. 2.2).

Таблиця 2.2

Основні цінності та етичні принципи за Кодексом етики NASW

Цінності	Етичні принципи
Служіння громаді	Головна мета соціальних працівників — допомагати людям, які цього потребують, та вирішувати соціальні проблеми.
Соціальна справедливість	Соціальні працівники борються із соціальною несправедливістю
Гідність і цінність людини	Соціальні працівники поважають притаманну людині гідність та цінність
Важливість людських стосунків	Соціальні працівники визнають центральну важливість людських стосунків
Професійна доброчесність	Соціальні працівники поводяться як надійні партнери
Професійна компетентність	Соціальні працівники практикують у сферах своєї компетенції, а також розвивають та вдосконалюють свій професійний досвід

Етичні стандарти у Кодексі сформульовані в рамках етичних обов'язків соціальних працівників перед клієнтами, колегами, суспільством і професією, а також у межах їхньої практичної діяльності та статусу професіоналів. У додатку Д наведені Етичні обов'язки соціальних працівників перед клієнтами.

В Україні Етичний кодекс спеціалістів із соціальної роботи був затверджений наказом Міністерства у справах молоді та спорту України від 09.09.2005 р. № 1965 (додаток Е). Цей документ визна-

чає етичні принципи та норми поведінки для спеціалістів із соціальної роботи, включаючи соціальних працівників і соціальних педагогів. Кодекс орієнтує фахівців на дотримання високих стандартів професійної етики, сприяє розвитку професії та забезпечує якість надання соціальних послуг різним категоріям клієнтів.

Основні етичні принципи, закріплені в кодексі, включають: повагу до гідності кожної людини; пріоритетність інтересів клієнтів; толерантність; довіру та взаємодію у вирішенні проблем клієнта; доступність послуг; конфіденційність; дотримання норм професійної етики.

Як зазначають розробники, в основу документа покладений вітчизняний досвід і міжнародні етичні принципи й стандарти соціальної роботи, що визначені на загальних зборах Міжнародної Федерації соціальних працівників (IFSW) у м. Коломбо (Шрі-Ланка) 6—8 липня 1994 р. Водночас варто зазначити, що від часу ухвалення Етичного кодексу спеціалістів із соціальної роботи України минуло два десятиліття. За цей період суспільство зазнало суттєвих трансформацій, змінилися соціальні пріоритети, технології надання послуг, вимоги до професійної компетентності та відповідальності соціальних працівників. У сучасних умовах розвитку соціальної сфери України, особливо з огляду на процеси євроінтеграції, гуманітарні виклики воєнного часу та підвищену потребу у соціальній згуртованості, оновлення етичних засад професійної діяльності є об'єктивною необхідністю.

Крім того, у міжнародному професійному просторі відбулися суттєві зміни: Міжнародна федерація соціальних працівників (IFSW) та Міжнародна асоціація шкіл соціальної роботи (IASSW) неодноразово оновлювали Глобальні стандарти освіти та Етичні принципи соціальної роботи (зокрема у 2018 та 2020 рр.). Ці документи відображають нові підходи до практики соціальної роботи, орієнтовані на права людини, соціальну справедливість, культурну чутливість, інклюзію та екологічну відповідальність. Тому перегляд та оновлення національного Етичного кодексу має стати важливим кроком для гармонізації українських професійних стандартів із сучасними міжнародними вимогами, а також для забезпечення високого рівня довіри суспільства до професії соціального працівника.

Таким чином, ефективність надання соціальної послуги соціального супроводу значною мірою залежить від професійного потенціалу фахівців, які забезпечують її реалізацію. Ключову роль у цьому процесі відіграє якісна підготовка майбутніх менеджерів соціальної роботи, що передбачає формування системи фахових компетентностей, практичних навичок та здатності працювати в умовах міждисциплінарної взаємодії. Водночас не менш важливим

складником професійної діяльності соціальних працівників є дотримання етичних принципів, які визначають стандарти професійної поведінки та відповідальності. Саме етичні кодекси слугують орієнтиром у прийнятті професійних рішень, взаємодії з клієнтами й колегами та забезпечують узгодженість практики соціального супроводу із загальнолюдськими цінностями та правозахисним підходом.

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 2

Аналіз теоретичних засад та практичної реалізації соціального супроводу свідчить, що ця соціальна послуга є комплексним і системним механізмом надання підтримки особам з інвалідністю та їхнім сім'ям. Кейс-менеджмент виступає базовим інструментом соціального супроводу, оскільки поєднує оцінювання потреб отримувача послуги, планування індивідуальної допомоги, координацію діяльності різних фахівців та моніторинг результатів, що забезпечує цілісність й ефективність підтримки.

Соціальний супровід реалізується на підставі визначених умов, принципів і порядку надання послуги, закріплених у Державному стандарті соціального супроводу. Це гарантує адресність, гуманістичну спрямованість і системність дій фахівців, сприяє підвищенню якості допомоги та адаптації отримувачів до складних життєвих обставин. Урахування наукових підходів і принципів соціальної роботи забезпечує інноваційність й орієнтацію послуги на потреби конкретної людини.

Ефективність соціального супроводу значною мірою визначається професійним потенціалом соціальних працівників. Високий рівень компетентності, практичних навичок, здатність працювати у міждисциплінарних командах, а також дотримання етичних стандартів і правозахисних принципів є ключовими чинниками успішної реалізації послуги.

Узагальнюючи, можна стверджувати, що соціальний супровід як модель комплексної соціальної допомоги поєднує концептуальні підходи кейс-менеджменту, чіткі нормативні стандарти та професійну компетентність кадрів. Це створює фундамент для забезпечення ефективної, адресної та інклюзивної підтримки людей з інвалідністю, закладаючи основу для подальшого вдосконалення соціальних послуг у національній системі соціальної роботи.

3. СОЦІАЛЬНИЙ СУПРОВІД ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ ПРИ ПРАЦЕВЛАШТУВАННІ ТА НА РОБОЧОМУ МІСЦІ

3.1. СУЧАСНИЙ СТАН ТА ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ В УКРАЇНІ

Працевлаштування осіб з інвалідністю в сучасній Україні треба розглядати як вузлову точку перетину прав людини, соціальної держави та ринку праці, де формальні гарантії набувають реального змісту лише за умови ефективних інституційних механізмів їхнього виконання. Право на працю для цієї категорії не зводиться до декларативного дозволу бути найманим працівником, воно передбачає усунення бар'єрів доступу, забезпечення недискримінації, можливість розумного пристосування робочого місця та наявність процедур, що унеможливлюють витіснення людини з трудових відносин через стан здоров'я чи стереотипні уявлення про продуктивність. У цьому сенсі працевлаштування є не лише сферою соціальної підтримки, а й індикатором правової зрілості держави, здатної поєднати економічну раціональність із безумовністю людської гідності.

Правове регулювання зайнятості осіб з інвалідністю формується як багаторівнева конструкція, у якій трудове законодавство, норми соціального захисту, антидискримінаційні приписи та адміністративно фінансові стимули взаємодіють у режимі взаємного підсилення або взаємного блокування. Нормативи робочих місць, санкції за їх невиконання, компенсаційні інструменти для роботодавців, спеціальні процедури обліку та добору кандидатів, а також інститути контролю і моніторингу покликані створити середовище, де право на працю перетворюється на досяжну можливість. Водночас саме у практичній площині найвиразніше проявляється розрив

між регулятивним наміром і фактичним результатом, коли юридичні моделі не враховують різнорідність життєвих ситуацій, нерівність доступу до інфраструктури, дефіцит професійної підтримки на робочому місці та обмежену готовність організацій змінювати усталені кадрові й управлінські практики.

У цьому підрозділі сучасний стан працевлаштування осіб з інвалідністю аналізується крізь призму правового регулювання як системи норм і механізмів, що визначають межі відповідальності держави, роботодавців і самих отримувачів підтримки. Далі буде послідовно окреслено соціально економічні наслідки інклюзивної зайнятості, показано актуальні тенденції та структурні дисбаланси на ринку праці, а також розкрито інструментарій чинного законодавства і новацій, спрямованих на підвищення дієвості квотного та стимулювального підходів. Така логіка викладу дає змогу перейти від загального усвідомлення значущості праці до конкретного розуміння того, які правові рішення реально зменшують бар'єри зайнятості, а які відтворюють формальність, підміняючи інтеграцію статистикою виконання нормативів.

Проблема зайнятості осіб з інвалідністю є однією з ключових у сфері соціальної політики будь-якої держави. Працевлаштування цієї категорії населення має подвійне значення: з одного боку, воно забезпечує соціальну інтеграцію та самореалізацію осіб з інвалідністю, а з іншого — сприяє формуванню більш інклюзивної, справедливої та економічно стійкої держави. Залучення людей з інвалідністю до ринку праці — це не лише питання забезпечення рівних прав, а й важливий фактор економічного розвитку, підвищення продуктивності та зміцнення людського потенціалу країни.

Працевлаштування осіб з інвалідністю має багатовимірний вплив. Воно одночасно змінює соціальну сферу, впливає на економіку та трансформує суспільні відносини. Умовно ці результати можна розглядати як соціальний, економічний, психологічний та культурний ефекти, кожен із яких заслуговує на окремий розгляд.

Соціальний ефект працевлаштування осіб з інвалідністю полягає в тому, що воно сприяє їхній соціалізації та інтеграції в суспільство. Наявність роботи дозволяє людині відчувати себе повноцінним учасником суспільних процесів, реалізовувати власні здібності та зменшувати залежність від соціальної допомоги. Робота формує в людини почуття власної гідності, впевненості у майбутньому, створює умови для розвитку професійних навичок і самореалізації. Соціально значущим є і те, що працевлаштування сприяє зміні

суспільних уявлень про інвалідність. Коли люди з інвалідністю стають активними працівниками, членами колективів, роботодавці й колеги змінюють свої стереотипні уявлення про їхні можливості. Це сприяє формуванню толерантного, солідарного й відкритого суспільства, у якому різноманітність сприймається як ресурс, а не як проблема.

Залучення осіб з інвалідністю до ринку праці має також відчутний економічний ефект. По-перше, зменшується навантаження на систему соціального захисту, адже частина осіб, які раніше перебували на повному державному забезпеченні, стають платниками податків та внесків до системи соціального страхування. Це дозволяє державі оптимізувати витрати та спрямовувати ресурси на інші пріоритетні потреби.

По-друге, зростає сукупний трудовий потенціал країни. Люди з інвалідністю, залучені до економічної діяльності, створюють додаткову вартість, сприяють розвитку виробництва, сфери послуг та інновацій. На думку вітчизняних експертів, залучення на ринок праці щонайменше 1,0 млн працездатних осіб з інвалідністю дозволить прискорити зростання ВВП України на 2,5—3,0% на рік[1]. Багато хто з цих людей мають високий рівень освіти, унікальний життєвий досвід і здатність знаходити нестандартні рішення, що може бути конкурентною перевагою для роботодавців.

По-третє, інклюзивна зайнятість позитивно впливає на розвиток ринку праці в цілому. Вона стимулює впровадження нових технологій, створення адаптованих робочих місць, удосконалення кадрової політики. Це сприяє підвищенню якості робочих місць не лише для людей з інвалідністю, а й для інших працівників.

Не менш важливим є психологічний аспект працевлаштування. Для людей з інвалідністю робота стає джерелом самоповаги, незалежності, можливості планувати майбутнє. Вона допомагає подолати соціальну ізоляцію, зменшує ризики депресій і підвищує якість життя.

На культурному рівні інклюзивна зайнятість сприяє формуванню нових соціальних норм і цінностей. Суспільство починає сприймати різноманітність як природне явище, визнає цінність кожної людини, незалежно від її фізичних чи психічних особливостей. Це сприяє формуванню нової культури інклюзії, заснованої на повазі, довірі та партнерстві.

---

[1] Рівень безробіття серед працездатних осіб з інвалідністю сягає 85 %. URL: https://employers.org.ua/news/id2536#:~:text

Отже, працевлаштування осіб з інвалідністю є важливим чинником суспільного розвитку. Коли суспільство забезпечує рівні можливості для всіх його членів, воно стає більш згуртованим і стійким. Це сприяє формуванню довіри до державних інститутів, підвищує рівень громадянської активності та соціальної відповідальності бізнесу.

Зайнятість осіб з інвалідністю впливає і на розвиток соціальної інфраструктури: зростає попит на доступний транспорт, адаптовані робочі приміщення, нові технології у сфері комунікацій. У результаті виграє не лише конкретна соціальна група, а й суспільство в цілому, адже доступність середовища підвищує комфорт життя для всіх громадян.

Крім того, інклюзивний ринок праці є показником зрілості суспільства та його відповідності міжнародним стандартам прав людини. Держава, яка дбає про працевлаштування осіб з інвалідністю, демонструє свою прихильність принципам демократії, рівності та соціальної справедливості.

Таким чином, значення працевлаштування осіб з інвалідністю виходить далеко за межі індивідуальної вигоди. Воно має комплексний вплив на соціальну, економічну та культурну сфери життя суспільства. Залучення цієї категорії населення до ринку праці є інвестицією у розвиток людського капіталу, формування інклюзивного суспільства та забезпечення сталого соціально-економічного розвитку країни.

Держава, що приділяє увагу створенню умов для працевлаштування осіб з інвалідністю, виграє подвійно: вона зменшує соціальні витрати і водночас підсилює свій економічний потенціал. Саме тому інклюзивна зайнятість має розглядатися не лише як гуманітарна місія, а як стратегічний напрям соціально-економічної політики.

Аналізуючи значення працевлаштування, варто звернути увагу на сучасний стан цієї проблеми. Станом на 01.07.2025 р. в Україні живуть 2,6 млн людей з інвалідністю. З них 2,56 млн осіб — це люди працездатного віку, але роботу мають лише 486 тисяч осіб з інвалідністю[1], тобто рівень непрацевлаштованості в цій групі складає 81 % проти 15 % в середньому по країні.

З числа працездатних осіб з інвалідністю третю групу мають 1,47 млн людей, другу — 0,89 млн людей, першу — 0,2 млн осіб з інвалідністю (рис. 3.1).

---

[1] Інформаційно-аналітична система «Працевлаштування осіб з інвалідністю в Україні». Щоквартальні дані, надані Пенсійним фондом України. URL: https://pwd.employers.org.ua/ua/analytics

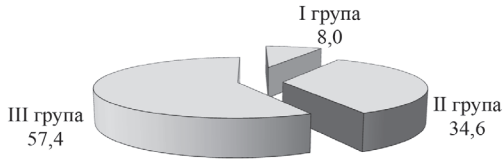


Рис. 3.1. Структура працездатних осіб з інвалідністю за групами інвалідності, %
Джерело: [1]

Отже, переважну частку серед працездатних осіб з інвалідністю становлять особи з інвалідністю III групи, що свідчить про наявність певного потенціалу для їхньої трудової діяльності за умови створення належних умов праці та соціальної підтримки. Ця категорія громадян, як правило, характеризується частковими обмеженнями працездатності, які можуть бути компенсовані завдяки адаптації робочого місця, гнучкому графіку чи дистанційній формі зайнятості. Експерти Конфедерації роботодавців України вважають, що орієнтовно 70—80 % усіх людей з інвалідністю здатні повноцінно працювати на рівні з іншими[2]. Відповідно, залучення осіб з інвалідністю третьої та другої груп до економічної діяльності може мати значний соціально-економічний ефект, сприяти їхній самореалізації та зменшенню рівня соціальної ізоляції. Створення інклюзивного середовища на ринку праці є важливою передумовою для підвищення рівня зайнятості цієї категорії населення.

Аналіз різних джерел показує, що у 32 % дорослих осіб з інвалідністю є вища освіта, а у 45 % — професійно-технічна. Три чверті людей з інвалідністю мають доступ до Інтернету, тобто вони мають змогу працювати дистанційно. Оскільки кількість осіб з інвалідністю різко збільшилася за роки війни, то значна їх частина (близько 70 %) мають досвід роботи[3].

Проте, офіційні дані, надані Пенсійним фондом України, свідчать, що чисельність осіб з інвалідністю, працевлаштованих Державною службою зайнятості, щорічно зменшується (рис. 3.2).

---

[1] Інформаційно-аналітична система «Працевлаштування осіб з інвалідністю в Україні». Щоквартальні дані, надані Пенсійним фондом України. URL: https://pwd.employers.org.ua/ua/analytics

[2] Платформа «РАЗОМ». Офіційний сайт. URL: https://pwd.employers.org.ua/ua/about

[3] Бабич О. В. Перспективи працевлаштування осіб з інвалідністю в Україні. Теорія та практика державного управління. 2025. Вип. 1 (80). С. 371.

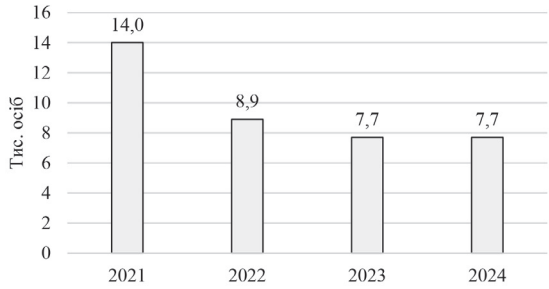


Рис. 3.2. Кількість осіб з інвалідністю, працевлаштованих Державною службою зайнятості України, тис. осіб
Джерело: [1]

Отже, протягом останніх років спостерігається стійке зниження кількості осіб з інвалідністю, працевлаштованих за сприяння Державної служби зайнятості. Така тенденція зумовлена низкою чинників, серед яких: загальне скорочення кількості робочих місць у зв'язку з війною, руйнуванням підприємств і переміщенням населення, обмеженість доступу до центрів зайнятості в окремих регіонах, недостатня поінформованість осіб з інвалідністю про можливості офіційного працевлаштування, а також упередження з боку частини роботодавців. Крім того, значна кількість людей з інвалідністю, зокрема ветеранів війни, тимчасово перебувають у процесі реабілітації чи не готові до повернення на ринок праці. У сукупності це свідчить про складність ситуації у сфері трудової інтеграції осіб з інвалідністю та потребу в посиленні механізмів державної підтримки і соціального супроводу.

Зважаючи на важливість трудової зайнятості для соціальної інтеграції осіб з інвалідністю, українська держава приділяє особливу увагу забезпеченню їхнього права на працю. Державними органами, уповноваженими на формування та реалізацію політики у сфері зайнятості осіб з інвалідністю є: Міністерство соціальної політики України, Міністерство економіки України, Державна служба зайнятості, Державна служба України з питань праці, Антимонопольний комітет України, Фонд соціального захисту осіб з інвалідністю, Пенсійний фонд України.

Право осіб з інвалідністю на працю закріплене у чинному законодавстві та підтримується системою нормативів і механізмів, спрямованих на створення рівних можливостей у сфері працевлаштування.

---

[1] Інформаційно-аналітична система «Працевлаштування осіб з інвалідністю в Україні». Щоквартальні дані, надані Пенсійним фондом України. URL: https://pwd.employers.org.ua/ua/analytics

Так, відповідно до ст. 17 Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» від 21.03.1991 р. № 875-XII, підприємства, установи і організації за рахунок коштів Фонду соціального захисту осіб з інвалідністю або за рішенням місцевої ради за рахунок власних коштів у разі потреби створюють спеціальні робочі місця для працевлаштування осіб з інвалідністю, здійснюючи для цього адаптацію основного і додаткового обладнання, технічного оснащення і пристосування тощо з урахуванням обмежених можливостей осіб з інвалідністю. Відповідно до ч. 3 ст. 17 Закону, особі з інвалідністю не можна відмовляти в укладенні трудового договору або в просуванні по службі, звільняти за ініціативою адміністрації, переводити її на іншу роботу без її згоди з мотивів інвалідності, за винятком випадків, коли за висновком медико-соціальної експертизи стан її здоров'я перешкоджає виконанню професійних обов'язків, загрожує здоров'ю і безпеці праці інших осіб, або продовження трудової діяльності чи зміна її характеру та обсягу загрожує погіршенням здоров'я осіб з інвалідністю.

Ст. 19 Закону визначає, що для підприємств, установ, організацій, зокрема підприємств, організацій громадських об'єднань осіб з інвалідністю, фізичних осіб, які використовують найману працю, установлюється норматив робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю у кількості одного робочого місця, якщо на підприємстві працює від 8 до 25 працівників, та 4 % середньооблікової чисельності штатних працівників облікового складу за рік, якщо працює понад 25 осіб[1].

Слід сказати, що в 23-х країнах ЄС також запроваджена система квот для сприяння працевлаштуванню людей з обмеженими можливостями. У більшості країн-членів ЄС норматив робочих місць становить від 2 % до 5 %, а квоти встановлюються як для приватних, так і для державних організацій. У деяких країнах квота поширюється лише на підприємства чи агентства з мінімальною кількістю працівників, як правило, щонайменше 25 або 50 осіб[2].

Разом з тим, вітчизняні науковці звертають увагу, що покладання основної відповідальності за працевлаштування осіб з інвалідністю виключно на роботодавців без належної участі держави є недостатньо ефективним підходом. Така практика може створюва-

---

[1] Закон України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» від 21.03.1991 № 875-XII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/875-12#Text

[2] Суходольська А. З питань доступу до праці людей з інвалідністю. Аналітична довідка. Київ, 2024. URL: https://naiu.org.ua/wp-content/uploads/2025/08/32087.pdf

ти додаткове навантаження на підприємства та не сприяти реальній інтеграції людей з інвалідністю у трудову діяльність. Для ефективного функціонування системи квотування робочих місць для осіб з інвалідністю «держава має розділити з роботодавцем економічні ризики щодо такого працевлаштування (фінансувати додаткові заходи з організації праці особи з урахуванням її індивідуальних функціональних можливостей, зумовлених інвалідністю, надавати основне і додаткове обладнання, технічне обладнання за лізингом і т. п.)[1].

З метою удосконалення механізмів реалізації права на працю нормативно-правова база у сфері зайнятості осіб з інвалідністю періодично оновлюється. Черговим кроком у цьому напрямі стало ухвалення Закону України від 15.01.2025 р. № 4219-IX «Про внесення змін до деяких законів України щодо забезпечення прав осіб з інвалідністю на працю», що набрав чинності 01.01.2026 р.[2]

Цей нормативно-правовий акт спрямований на посилення гарантій рівного доступу до праці, удосконалення механізму виконання роботодавцями нормативів робочих місць для осіб з інвалідністю, а також на створення більш гнучких умов для їхнього працевлаштування та професійного розвитку. Закон вносить низку змін у сферу зайнятості осіб з інвалідністю: загальний норматив робочих місць збережено, але його знижено вдвічі (до 2 %) для закладів охорони здоров'я, реабілітаційних центрів, організацій, що займаються навчанням чи доглядом за особами з інвалідністю. Новацією є також те, що замість разових санкцій за рік, роботодавці, які не виконують норматив, тепер будуть сплачувати щоквартальний внесок у розмірі 40 % середньомісячної зарплати за кожне незайняте місце (на період дії воєнного стану — 50 % від визначеного розміру)[3].

Узагальнену характеристику інших змін, передбачених Законом у сфері працевлаштування осіб з інвалідністю, подано в додатку Ж.

У квітні 2024 р. Міністерство соціальної політики України затвердило Порядок визначення осіб з інвалідністю, які можуть бути працевлаштовані. Цим Порядком установлено механізм визначення Фондом соціального захисту осіб з інвалідністю в автоматизованому режимі з використанням даних реєстру застрахованих осіб

---

[1] Трюхан О. А., Занько О. В. Юридичний механізм захисту трудових прав осіб з інвалідністю. URL: http://baltijapublishing.lv/omp/index.php/bp/catalog/download/35/580/1188-1?inline=1

[2] Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо забезпечення права осіб з інвалідністю на працю» від 15.01.2025 р. № 4219-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4219-20#Text

[3] Там само.

Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування та централізованого банку даних з проблем інвалідності осіб з інвалідністю, які можуть бути працевлаштовані, та надсилання інформації про таких осіб до Державного центру зайнятості для проведення роботи з їх працевлаштування[1].

Згідно з цим замовленням, автоматизований режим визначення осіб з інвалідністю, які можуть бути працевлаштовані, застосовується для:

— встановлення переліку осіб з інвалідністю, які не працевлаштовані;

— проведення аналізу щодо невиявленого попиту серед осіб з інвалідністю на працевлаштування та реалізація їхніх прав у сфері зайнятості населення;

— безоплатного надання особам з інвалідністю інформації про вакансії, можливості та умови працевлаштування на території України, професійну орієнтацію, професійне навчання та інші послуги, передбачені законодавством;

— безоплатного надання юридичним особам, фізичним особам-підприємцям, які використовують працю фізичних осіб, за наявності попиту на робочу силу (вакансії), інформації про професійно-кваліфікаційний склад осіб з інвалідністю, які потребують працевлаштування;

— удосконалення механізму працевлаштування осіб з інвалідністю[2].

Державний центр зайнятості надає доступ до інформації про осіб з інвалідністю, які можуть бути працевлаштовані, регіональним центрам зайнятості та їхнім філіям, які здійснюють заходи щодо:

— з'ясування потреб осіб з інвалідністю щодо працевлаштування;

— визначення причин, що перешкоджають працевлаштуванню особам з інвалідністю, які можуть бути працевлаштовані;

— взяття на облік осіб з інвалідністю, які шукають роботу або проведення реєстрації безробітних з числа осіб з інвалідністю, які можуть бути працевлаштовані (за згодою таких осіб);

— безоплатного надання інформації особам з інвалідністю, які можуть бути працевлаштовані, про вакансії, можливості та умови

---

[1] Наказ Міністерства соціальної політики України від 10.04.2024 р. № 172-Н «Про затвердження Порядку визначення осіб з інвалідністю, які можуть бути працевлаштовані, та надсилання до Державного центру зайнятості інформації про таких осіб». URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0566-24#Text

[2] Там само.

працевлаштування на території України, професійну орієнтацію, професійне навчання та інші заходи сприяння зайнятості населення, передбачені Законом України «Про зайнятість населення»;

— безоплатного надання роботодавцям, за наявності попиту на робочу силу (вакансії), інформації про професійно-кваліфікаційний склад осіб з інвалідністю, які потребують працевлаштування, та спрямування кандидатів на вакансії до роботодавця для проведення співбесіди з такими особами або організації ярмарків вакансій та інших заходів, спрямованих на підбір працівників із числа таких осіб відповідно до вимог роботодавців;

— надання пропозицій щодо удосконалення механізму працевлаштування осіб з інвалідністю (за наявності)[1].

З метою підтримки роботодавців держава передбачила компенсацію за працевлаштування людей з інвалідністю першої та другої груп і облаштування робочого місця для них (не вище 15-ти та 10-ти розмірів мінімальної заробітної плати, встановленої законом на день прийняття рішення про надання компенсації, відповідно). Джерелами фінансування компенсації є кошти Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття та інші джерела, не заборонені законодавством[2].

Компенсація надається заявникам, які виконали одну з таких умов:

— облаштували робоче місце для особи з інвалідністю I або II групи, яка є застрахованою особою, яку працевлаштовано;

— облаштували робоче місце для працівника, який вийшов на роботу у зв'язку із звільненням з військової служби у запас/відставку на збережене місце роботи, посаду або якого переведено за його згодою на іншу посаду в цього роботодавця і який є особою з інвалідністю;

— облаштували власне місце провадження діяльності — якщо заявником є особа з інвалідністю, яка розпочала або після звільнення з військової служби у запас/відставку продовжила свою діяль-

---

[1] Наказ Міністерства соціальної політики України від 10.04.2024 р. № 172-Н «Про затвердження Порядку визначення осіб з інвалідністю, які можуть бути працевлаштовані, та надсилання до Державного центру зайнятості інформації про таких осіб». URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0566-24#Text

[2] Постанова Кабінету Міністрів України від 22.08.2023 р. № 893 «Деякі питання надання компенсації фактичних витрат за облаштування робочих місць/місць провадження господарської діяльності/незалежної професійної діяльності для осіб з інвалідністю» (у ред. від 27.05.2025 р.). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/893-2023-%D0%BF#Text

ність як фізична особа-підприємець або фізична особа, яка провадить незалежну професійну діяльність[1].

Роботодавці, які забезпечили виконання нормативу робочих місць для забезпечення працевлаштування осіб з інвалідністю та хочуть створити додаткові робочі місця для цієї категорії осіб, можуть претендувати на такі види підтримки:

— фінансова допомога на поворотній і безповоротній основі та цільова позика на створення робочих місць, призначених для працевлаштування осіб з інвалідністю[2];

— встановлення зменшеної ставки Єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування[3];

— компенсація фактичних витрат у розмірі єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за працевлаштовану особу з інвалідністю[4];

— компенсації роботодавцям, які працевлаштували внутрішньо переміщених осіб, зокрема з інвалідністю, визнаних в установленому порядку безробітними[5].

Для допомоги роботодавцям у питаннях щодо працевлаштування осіб з інвалідністю Конфедерацією роботодавців України за підтримки Міжнародної організації праці було розроблено та впро-

---

[1] Постанова Кабінету Міністрів України від 22.08.2023 р. № 893 «Деякі питання надання компенсації фактичних витрат за облаштування робочих місць/місць провадження господарської діяльності/незалежної професійної діяльності для осіб з інвалідністю» (у ред. від 27.05.2025 р.). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/893-2023-%D0%BF#Text

[2] Наказ Міністерства праці та соціальної політики України від 06.09.2010 р. № 270 «Про затвердження Інструкції з надання фінансової допомоги на поворотній і безповоротній основі та цільової позики за рахунок сум адміністративно-господарських санкцій та пені, що надходять до державного бюджету за невиконання нормативу робочих місць для працевлаштування інвалідів». URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0954-10#Text

[3] Закон України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 08.07.2010 р. № 2464-VI (у ред. від 21.08.2025 р.). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2464-17#Text

[4] Постанова Кабінету Міністрів України від 10.02.2023 р. № 124 «Про затвердження Порядку надання роботодавцям компенсацій за працевлаштування зареєстрованих безробітних». URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/124-2023-%25D0%25BF#n11

[5] Постанова Кабінету Міністрів від 08.09.2015 р. № 696 «Про затвердження Порядку здійснення заходів сприяння зайнятості, повернення коштів, спрямованих на фінансування таких заходів, у разі порушення гарантій зайнятості для внутрішньо переміщених осіб» (у ред. від 29.03.2024 р.). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/696-2015-%25D0%25BF#n8

ваджено Платформу «РАЗОМ»[1] — онлайн ресурс з надання інформаційних, консультаційних послуг та практичних порад роботодавцям у питаннях працевлаштування осіб з інвалідністю. На платформі розміщено успішні кейси з працевлаштування людей з інвалідністю, огляди українських та світових трендів.

Платформа містить розроблений Конфедерацією практичний посібник для роботодавців, який є покроковою інструкцією з прикладами вирішення різних питань — від організації пошуку кандидатів на вакансії для працівників з інвалідністю до їх працевлаштування, встановлення робочого режиму та звільнення[2]. Конфедерацією роботодавців також розроблено Рекомендації для роботодавців щодо розробки та впровадження внутрішньої політики компанії щодо інтеграції осіб з інвалідністю на робочі місця[3] та навчальний курс «Разом зміцнюємо бізнес». Отже, Платформа «РАЗОМ» та інші розробки Конфедерації роботодавців України є дієвими інструментами, що допомагають роботодавцям вирішувати практичні питання, пов'язані з працевлаштуванням, адаптацією та підтримкою осіб з інвалідністю на робочому місці.

Для захисту прав і законних інтересів осіб з інвалідністю в Україні запроваджено інститут Урядового уповноваженого з прав осіб з інвалідністю. Він виконує такі завдання:

— сприяння виконанню Україною міжнародних зобов'язань щодо додержання в Україні прав і законних інтересів осіб з інвалідністю;

— моніторинг додержання прав і законних інтересів осіб з інвалідністю та підготовка в установленому порядку пропозицій щодо забезпечення додержання прав і законних інтересів осіб з інвалідністю;

— участь у здійсненні Прем'єр-міністром України представництва Кабінету Міністрів України у міжнародних зустрічах і форумах, зокрема з організаціями та агенціями Організації Об'єднаних Націй, Ради Європи, ОБСЄ, з питань захисту прав і законних інтере-

---

[1] Платформа «РАЗОМ». Офіційний сайт. URL: https://pwd.employers.org.ua/ua/about

[2] Мірошниченко О., Назаренко В., Степаненко О., Соцька А., Ждан П. Працевлаштування осіб з інвалідністю: практичний посібник. Київ, 2023. 80 с. URL: https://pwd.employers.org.ua/ua/book/1

[3] Мірошниченко О., Степаненко О., Соцька А., Колишко Р., Журбенко О. Розроблення та впровадження внутрішньої політики компанії щодо інтеграції осіб з інвалідністю: рекомендації для роботодавців. Київ, 2025. 84 с. URL: https://pwd.employers.org.ua/ua/book2

сів осіб з інвалідністю та виконання Україною міжнародних зобов'язань у відповідній сфері;

— впровадження у межах своїх повноважень заходів щодо усунення порушень прав і законних інтересів осіб з інвалідністю та причин, що призвели до їхнього виникнення;

— сприяння забезпеченню інформування громадськості про права осіб з інвалідністю[1].

Водночас, навіть за умов посилення державної підтримки та вдосконалення нормативно-правової бази, на шляху до забезпечення повноцінної зайнятості людей з інвалідністю в Україні існує чимало перешкод, що ускладнюють їх професійну реалізацію та соціальну інтеграцію. Структурно ці перешкоди можна поділити на кілька груп, що відображено на рис. 3.3.



Рис. 3.3. Бар'єри, що ускладнюють зайнятість людей з інвалідністю в Україні
Джерело: [2]

---

[1] Постанова Кабінету Міністрів від 21.02.2017 р. № 125 «Про затвердження Положення про Урядового уповноваженого з прав осіб з інвалідністю та внесення змін до постанови Кабінету Міністрів України від 3 січня 2013 р. № 5» (у ред. від 03.09.2025 р.). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/125-2017-%D0%BF#Text

[2] Волгіна О. М., Іванова О. Л. Соціальний супровід людей з інвалідністю на робочому місці: посібник. ПРООН в Україні, Спільна Програма «Сприяння інтеграційній політиці та послугам для людей з інвалідністю в Україні». Київ : Ваіте, 2018. С. 5.

Перешкоди, що ускладнюють професійну реалізацію осіб з інвалідністю, мають комплексний характер і охоплюють як особистісні, так і зовнішні чинники. Зокрема, індивідуальні бар'єри часто пов'язані з недостатнім рівнем освіти, професійних навичок та соціальної адаптації, що є наслідком обмежених можливостей для навчання та соціалізації. Психологічна невпевненість, страх відмови чи негативного ставлення також стримують активність осіб з інвалідністю на ринку праці.

Зі свого боку, роботодавці нерідко виявляють упереджене ставлення до таких працівників, побоюючись зниження продуктивності чи додаткових витрат на облаштування робочого місця. Незацікавленість у впровадженні гнучких форм зайнятості, таких як дистанційна робота або часткова зайнятість, ще більше звужує можливості для інтеграції осіб з інвалідністю у трудові колективи.

Додатковим обмежувальним чинником є слабкий розвиток місцевої соціальної інфраструктури — відсутність безбар'єрного середовища, доступного транспорту, адаптованих навчальних закладів і підприємств.

На інституційному рівні проблеми пов'язані з недосконалістю механізмів підтримки працевлаштування: центри зайнятості часто не забезпечують індивідуального підходу, бракує консультативної та методичної допомоги як самим шукачам роботи, так і роботодавцям. Відсутність фахівців, які здатні адаптувати робочі місця до потреб осіб з інвалідністю, суттєво знижує ефективність державної політики у цій сфері.

Більшість із зазначених проблем на сьогодні залишаються невирішеними. Важливу роль в їхньому подоланні міг би відіграти соціальний супровід осіб з інвалідністю при працевлаштуванні та на робочому місці, проте, як зазначають науковці, «послуги з працевлаштування надаються фахівцями центрів зайнятості та громадських організацій, однак послуга супроводу на робочому місці в Україні практично не надається. Люди з інвалідністю зазвичай не отримують належної підтримки на робочому місці, після працевлаштування в більшості випадків надання послуг та підтримки припиняється»[1].

Таким чином, подолання вказаних бар'єрів вимагає комплексних заходів, спрямованих не лише на підвищення конкурентоспроможності людей з інвалідністю, а й на формування інклюзивного

[1] Волгіна О. М., Іванова О. Л. Соціальний супровід людей з інвалідністю на робочому місці: посібник. ПРООН в Україні, Спільна Програма «Сприяння інтеграційній політиці та послугам для людей з інвалідністю в Україні». Київ : Ваіте, 2018. С. 6.

ринку праці, готового приймати їх як рівноправних учасників трудових відносин.

Водночас слід зауважити, що роботодавці в Україні також стикаються з низкою системних перешкод при працевлаштуванні осіб з інвалідністю, які значно ускладнюють процес інтеграції цієї категорії на ринок праці. Зокрема, частину таких бар'єрів було виявлено за результатами опитування роботодавців, проведеного Конфедерацією роботодавців України у грудні 2024 р. з метою кращого розуміння викликів, пов'язаних із працевлаштуванням осіб з інвалідністю (рис. 3.4).

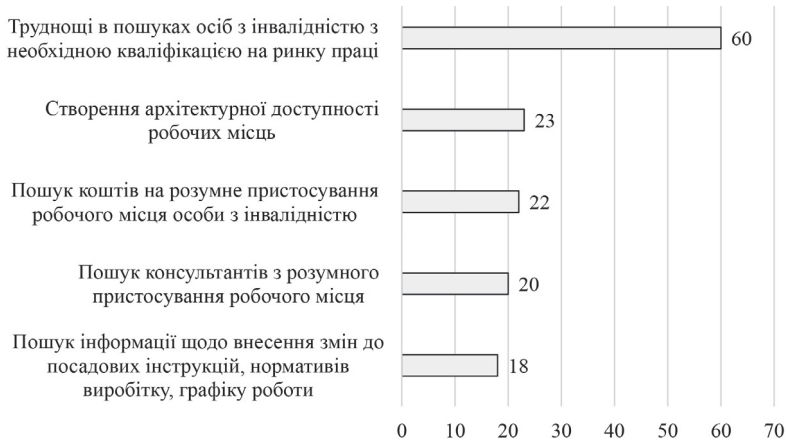


Рис. 3.4. Основні проблеми, що виникають у роботодавців при працевлаштуванні працівників з інвалідністю (за результатами опитування, % респондентів $\Sigma \neq 100$ %)
Джерело: [1]

Найбільше опитаних підприємців (60 %) основною перешкодою працевлаштування осіб з інвалідністю назвали відсутність таких осіб з необхідною кваліфікацією на ринку праці. Дійсно, законодавчо передбачена квота працевлаштування (4 % середньооблікової чисельності штатних працівників підприємства) часто не може бути реалізована через обмежену кількість кандидатів з інвалідністю, які відповідають кваліфікаційним вимогам або мають актуальний висновок медико-соціальної експертизи.

---

[1] Колишко Р. Звіт за результатами опитування роботодавців щодо викликів, з якими стикається бізнес, працевлаштовуючи осіб з інвалідністю. Київ, 2025. URL: https://employers.org.ua/media/30042025_1.pdf

Серед інших суттєвих труднощів респонденти відзначили створення архітектурної доступності робочих місць (23 %), що потребує додаткових фінансових витрат і технічних рішень, особливо у старих або орендованих будівлях.

Проблемою для 22 % опитаних є пошук коштів на розумне пристосування робочого місця працівника з інвалідністю, оскільки не всі підприємства мають змогу самостійно фінансувати необхідні технічні або організаційні зміни. Сума передбачених компенсацій за працевлаштування осіб з інвалідністю чи облаштування адаптованого робочого місця та витрати на звітність за ними часто не покривають реальних витрат роботодавця[1].

Крім того, 20 % роботодавців вказали на складнощі з пошуком консультантів чи фахівців, які могли б надати професійні рекомендації щодо ефективного пристосування робочого місця до потреб конкретного працівника. Ще 18 % респондентів зазначили труднощі, пов'язані з нестачею інформації про порядок внесення змін до посадових інструкцій, нормативів виробітку чи графіків роботи, що ускладнює процес адаптації робочого середовища та документального оформлення таких змін.

Експерти зазначають, що роботодавці також скаржаться на значну бюрократичну навантаженість: ретельна звітність за використання державних компенсацій часто перевищує потенційні вигоди[2].

Отже, роботодавці стикаються не лише з кадровими, а й з організаційно-технічними та інформаційними труднощами у процесі працевлаштування осіб з інвалідністю. Найчастіше вони пов'язані з браком кваліфікованих фахівців, недостатнім фінансуванням заходів із розумного пристосування робочих місць та відсутністю належної консультативної підтримки. Ці виклики вимагають перегляду підходів до працевлаштування осіб з інвалідністю: скорочення бюрократичних бар'єрів, врахування сучасних можливостей реабілітації та адаптації, створення прозорих і дієвих механізмів підтримки роботодавців. Лише за умови системного усунення таких перешкод можна забезпечити рівні можливості працевлаштування осіб з інвалідністю, а також підвищити участь бізнесу у створенні інклюзивного ринку праці.

Аналіз правового регулювання працевлаштування осіб з інвалідністю в Україні засвідчує, що, попри наявність нормативних

---

[1] Які проблеми є з працевлаштуванням осіб з інвалідністю? URL: https://bezpeka.isu.net.ua/news/581878-yaki-problemy-ye-z-pratsevlashtuvannyam-osib-z-invalidnistyu

[2] Там само.

гарантій, залишається потреба у практичних механізмах підтримки таких осіб на ринку праці. Одним із таких дієвих інструментів є соціальний супровід при працевлаштуванні та на робочому місці, який забезпечує адаптацію людини з інвалідністю до професійного середовища, сприяє її закріпленню на робочому місці та підвищує ефективність інтеграції в трудовий колектив.

3.2. НОРМАТИВНО-ПРАВОВІ ТА ПРАКТИЧНІ АСПЕКТИ СОЦІАЛЬНОГО СУПРОВОДУ ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ ПРИ ПРАЦЕВЛАШТУВАННІ ТА НА РОБОЧОМУ МІСЦІ

Соціальний супровід осіб з інвалідністю при працевлаштуванні та на робочому місці доцільно осмислювати не як допоміжний сервіс «після» працевлаштування, а як процедурно впорядкований механізм реалізації права на працю в умовах фактичної нерівності стартових можливостей. Його логіка виходить із того, що бар'єри зайнятості мають не лише індивідуальний, а й інституційний характер: вони трапляються на стику вимог роботодавця, організаційної культури колективу, доступності середовища, бюрократичних процедур та наявних ресурсів підтримки. У такій ситуації супровід постає як керована траєкторія інтеграції, де центральним об'єктом є не вакансія сама по собі, а процес входження людини в професійну роль, закріплення на робочому місці та запобігання «тихому» витісненню через непристосованість умов праці, комунікаційні розриви або приховану дискримінацію.

Нормативно-правовий вимір цього супроводу формує рамку легітимності та визначеності, без якої практика перетворюється на ситуативну добру волю окремих фахівців чи організацій. Державний стандарт соціальної послуги соціального супроводу при працевлаштуванні та на робочому місці, процедури звернення, оцінювання потреб, планування, укладання договору, часові межі та вимоги до суб'єктів надання послуги створюють матрицю відповідальності, у якій можна відстежувати зміст втручань, їх регулярність і результативність. Водночас у правовому регулюванні принципово важливим є поєднання двох режимів: режиму гарантій для отримувача послуги і режиму організаційної «дисципліни» для надавачів, адже саме стандартизація процедур, документування та критерії якості дозволяють перевести підтримку з площини декларацій у площину перевірюваних дій, що мають чітку мету, виконавця, строки й очікувані наслідки.

У цьому підрозділі соціальний супровід при працевлаштуванні та на робочому місці розглядається як поєднання нормативної моделі та практичної технології, яка охоплює оцінку індивідуальних потреб, планування інтервенцій, посередництво між людиною, роботодавцем і командою фахівців, аудит інклюзивності робочого середовища, підтримку адаптації та розвиток трудових і соціальних навичок. Далі буде показано, як юридично задані процедури трансформуються у конкретні професійні дії кейс-менеджера, як вибудовується взаємодія з роботодавцем і колективом, а також які практичні обмеження гальмують масштабування послуги, зокрема дефіцит статистичного обліку, низьке охоплення цільової групи та фрагментарність міжвідомчої координації. Така перспектива дає змогу оцінити не лише формальну наявність стандарту, а й реальну спроможність системи підтримки забезпечити тривале працевлаштування та інклюзивну стабільність зайнятості як кінцевий, соціально значущий результат.

Соціальний супровід осіб з інвалідністю при працевлаштуванні та на робочому місці є важливою складовою системи їх соціального захисту та професійної інтеграції. Він передбачає надання комплексу соціальних, психологічних, інформаційних та консультативних послуг, спрямованих на підтримку особи з інвалідністю під час пошуку роботи, працевлаштування та адаптації до умов трудової діяльності. Такий супровід сприяє не лише ефективному включенню людини в трудовий процес, а й зменшенню ризиків дезадаптації, конфліктів чи дискримінаційних проявів у трудовому колективі.

Фахівці у сфері соціальної роботи трактують соціальний супровід при працевлаштуванні та на робочому місці як «соціальну послугу, яка сприяє інтеграції людини з інвалідністю на відкритий ринок праці, тривалому працевлаштуванню, допомагає адаптуватися на робочому місці та створити інклюзивне робоче середовище»[1]. Мета соціального супроводу — підтримка людини з інвалідністю в процесі пошуку роботи, під час працевлаштування та на робочому місці.

Нормативно-правове забезпечення соціального супроводу осіб з інвалідністю при працевлаштуванні та на робочому місці створює правові підстави для організації та надання послуг, спрямованих на

---

[1] Студілко М., Штогрин Р., Дичко Л., З. Панасюк., Шпикуляк І. Інтеграція людей з інвалідністю на відкритий ринок праці шляхом надання соціального супроводу при працевлаштуванні та на робочому місці: практичний посібник для фахівців із супроводу. Вінниця, 2024. 44 с. URL: https://drive.google.com/file/d/1j-mpQPgZhjZxaGAIbj_o1vCVxLjKY8vB/view?fbclid

підтримку осіб з інвалідністю у процесі працевлаштування, забезпечує узгодженість дій суб'єктів соціальної роботи та гарантує дотримання визначених стандартів якості.

Одним із ключових документів у цій сфері є Державний стандарт соціальної послуги соціального супроводу при працевлаштуванні та на робочому місці, затверджений наказом Міністерства соціальної політики України від 21.09.2016 р. № 1044. Цей документ визначає основні підходи до організації послуги, її мету, завдання, зміст, принципи надання, а також вимоги до виконавців і отримувачів соціального супроводу, що забезпечує єдність практики надання послуги в усіх регіонах України.

Державний стандарт визначає соціальну послугу соціального супроводу при працевлаштуванні та на робочому місці як комплекс заходів, що здійснюються на регулярній основі протягом визначеного строку та мають на меті підтримку отримувача соціальних послуг у процесі подолання життєвих труднощів, відновлення та підвищення соціального статусу, що передбачає надання соціальної послуги безпосередньо методами індивідуальної роботи та виконання ролі посередника (організація консультацій інших фахівців, супровід та представлення інтересів отримувача послуг, допомога в оформленні документів тощо)[1].

Підставою для отримання соціальної послуги є письмове звернення (заява) потенційного отримувача соціальної послуги або його законного представника до органу виконавчої влади з питань соціального захисту населення за місцем проживання/перебування особи, яке спрямовується протягом 3 робочих днів з дати надходження суб'єкту, що надає соціальну послугу.

Протягом 7 робочих днів з дати звернення суб'єктом, що надає соціальну послугу, проводиться визначення та оцінка індивідуальних потреб отримувача соціальної послуги. З урахуванням цієї оцінки суб'єкт, що надає соціальну послугу, приймає рішення про надання соціальної послуги чи відмову в її наданні. Результати визначення індивідуальних потреб отримувача соціальної послуги є підставою для розроблення індивідуального плану та укладання з ним договору про надання соціальної послуги. Строк надання соціальної послуги складає не більше шести місяців з дня працевлаштування особи з інвалідністю.

---

[1] Державний стандарт соціальної послуги соціального супроводу при працевлаштуванні та на робочому місці, затверджений наказом Міністерства соціальної політики України від 21.09.2016 р. № 1044. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1359-16#Text

Головна мета фахівця із соціального супроводу — допомогти клієнту знайти роботу та стати частиною колективу. Для цього ним виконується низка завдань:

— оцінити трудовий потенціал людини з інвалідністю, підібрати найвідповіднішу для неї роботу з урахуванням індивідуальних можливостей;

— допомогти підготуватися до співбесіди, познайомитися з новим колективом, адаптуватися на робочому місці;

— вивчити індивідуальні характеристики та ситуацію кожної людини з інвалідністю, її сильні сторони, мотивацію, вподобання, цілі;

— стати посередником у взаємодії між людиною з інвалідністю, роботодавцем, колективом та, у разі потреби, сім'єю;

— оцінити, яке оточуюче середовище оптимально підходить людині з інвалідністю. Знайти підхід до спілкування з роботодавцем;

— за потреби долучити фахівців інших спеціальностей[1].

Завдання соціального супроводу може виконувати як один фахівець, так і мультидисциплінарна команда — група фахівців різних спеціальностей, які залучаються і координуються фахівцем із супроводу у процесі надання послуги соціального супроводу при працевлаштуванні та на робочому місці. Як правило, до складу мультидисциплінарної команди входять такі спеціалісти: соціальний працівник, психолог, медичний працівник, юрист, перекладач жестової мови, ерготерапевт, інструктор з трудової адаптації.

До переліку заходів, що становлять зміст соціальної послуги соціального супроводу при працевлаштуванні та на робочому місці, входять:

— регулярні зустрічі з отримувачем соціальної послуги;

— відвідування отримувача соціальної послуги на робочому місці;

— сприяння в адаптації отримувача соціальної послуги до виконання запропонованої роботи, пристосування робочого місця до особливих потреб отримувача соціальної послуги;

— сприяння в отриманні інших послуг, організацію взаємодії з іншими суб'єктами соціального супроводу;

— навчання отримувача соціальної послуги та розвиток трудових і соціальних навичок;

— психологічне консультування та підтримка.

---

[1] Студілко М., Штогрин Р., Дичко Л., З. Панасюк., Шпикуляк І. Інтеграція людей з інвалідністю на відкритий ринок праці шляхом надання соціального супроводу при працевлаштуванні та на робочому місці: практичний посібник для фахівців із супроводу. Вінниця, 2024. 44 с. URL: https://drive.google.com/file/d/1j-mpQPgZhjZxaGAIbj_o1vCVxLjKY8vB/view?fbclid

Зміст заходів, що складають соціальну послугу соціального супроводу при працевлаштуванні та на робочому місці наведено в додатку З.

Процес соціального супроводу при працевлаштуванні та на робочому місці особи з інвалідністю експерти громадської організації «Центр соціально-інклюзивного партнерства» розкладають на сім кроків (рис. 3.5).



Рис. 3.5. Семикрокова модель соціального супроводу при працевлаштуванні та на робочому місці
Джерело: [1]

На першому етапі надання послуги соціального супроводу відбувається налагодження взаємодії між людиною з інвалідністю та фахівцем із супроводу. Для цього фахівець із супроводу в атмосфе-

[1] Студілко М., Штогрин Р., Дичко Л., З. Панасюк., Шпикуляк І. Інтеграція людей з інвалідністю на відкритий ринок праці шляхом надання соціального супроводу при працевлаштуванні та на робочому місці: практичний посібник для фахівців із супроводу. Вінниця, 2024. 44 с. URL: https://drive.google.com/file/d/1j-mpQPgZhjZxaGAIbj_o1vCVxLjKY8vB/view?fbclid

рі довіри та взаємоповаги інформує про соціальний супровід, його мету, завдання та умови співпраці. На цьому ж етапі збирається інформація про людину з інвалідністю для оцінки її потреб, вивчаються її ділові та професійні якості, рівень мотивації, бар'єри на шляху до працевлаштування. Отримані дані слугують основою для розробки індивідуального плану. Вивчення ситуації, оцінка потреб та професійна діагностика здійснюється від 5 до 7 робочих днів. Повторна оцінка потреб та виявлення перешкод у працевлаштуванні відбувається через 3 тижні від початку здійснення супроводу.

Під час проведення зустрічей з безробітним отримувачем послуги соціального супроводу фахівець із соціального супроводу повинен дотримуватись низки етичних принципів та цінностей (табл. 3.1).

Таблиця 3.1

Принципи взаємодії кейс-менеджерів з безробітними

Джерело: [1]

Принцип	Зміст принципу
1	**2**
Індивідуальний підхід	Кейс-менеджери вивчають індивідуальні характеристики, ситуацію кожної безробітної особи, її сильні сторони, вподобання, цілі тощо, сприяють її добровільній участі в процесі подолання бар'єрів на шляху до працевлаштування
Активна участь клієнта	Кейс-менеджери залучають безробітну особу на всіх етапах роботи, таким чином розподіляючи з нею відповідальність за виконання запланованих заходів, досягнення кінцевого результату
Орієнтація на сильні сторони	Кейс-менеджери визначають сильні сторони безробітної особи щодо наявної освіти, досвіду роботи, навичок, рівня мотивації до працевлаштування та орієнтуються на них під час пошуку роботи
Наснаження	Кейс-менеджери мобілізують потенціал безробітної особи, сприяють підвищенню її компетентності, посиленню

[1] Профілювання та кейс-менеджмент в сфері зайнятості населення: метод. посібник [авт. кол.: О. Волгіна, Н. Гусак] / упорядн. — заг. ред. О. Іванова, О. Волгіна; ПРООН в Україні, Проєкт «Підтримка реформи соціального сектору в Україні». Київ : Ваіте, 2017. 72 с. URL: https://ekmair.ukma.edu.ua/server/api/core/bitstreams/5b3fef70-7ed9-4f64-9653-8ca59450afda/content

Закінчення таблиці 3.1

1	2
	рівня мотивації до працевлаштування, впевненості в собі, допомагають розвивати вміння та навички, надають практичну підтримку в процесі пошуку роботи
Повага	Кейс-менеджери при роботі з безробітними особами враховують те, що кожна людина є неповторною та унікальною, не допускаючи жодного прояву зневаги до особистості
Конфіденційність	Кейс-менеджери інформують безробітних осіб про те, як забезпечується принцип конфіденційності. Дотримання принципу конфіденційності виключає можливість розголошення будь-яких відомостей про безробітних осіб, за винятком тих випадків, коли це робиться за їхньої згоди чи у встановленому законом порядку
Принцип компетентності	Кейс-менеджери працюють в межах своєї компетентності, вдосконалюючи свої знання та навички
Партнерські стосунки	У кейс-менеджменті відповідальність за результат роботи розподіляється між безробітною особою та кейс-менеджером

На другому етапі надання послуги соціального супроводу фахівець із супроводу складає індивідуальний план, в якому фіксуються мета, завдання, заходи для досягнення мети, необхідні ресурси, виконавці, терміни виконання. Складений план періодично переглядається та у разі потреби до нього вносяться корективи.

Третій етап надання послуги соціального супроводу при працевлаштуванні та на робочому місці передбачає спільний підбір та пошук роботи. На цьому етапі фахівець із соціального супроводу допомагає людині з інвалідністю визначитися з можливостями працевлаштування, враховуючи її індивідуальні особливості, освіту, професійні навички, бажання та стан здоров'я. При цьому беруться до уваги рекомендації мультидисциплінарної команди, умови праці, рівень навантаження, транспортна доступність та готовність роботодавця адаптувати робоче місце. У разі потреби до процесу можуть бути залучені члени сім'ї для уточнення інформації про кандидата, допомоги в оформленні документів або організації маршруту до місця роботи.

Фахівець разом із людиною з інвалідністю визначає мету пошуку роботи (бажану посаду, умови, оплату праці), збирає інформацію

про вакансії через бази даних роботодавців, центри зайнятості, кадрові агенції, спеціалізовані вебсайти (Work.ua, Rabota.ua, Trud.gov.ua), соціальні мережі та особисті контакти.

Соціальний працівник сприяє підготовці резюме, надає рекомендації щодо успішного проходження співбесіди, а за потреби — моделює «тестову» співбесіду або супроводжує людину на зустріч із роботодавцем. Також фахівець допомагає кандидату підготуватися до роботи, сформувати впевненість у власних силах та розуміння своєї ролі в колективі.

На четвертому етапі відбувається налагодження взаємодії з роботодавцем та аудит інклюзивності робочого місця і середовища. На цьому етапі фахівець із соціального супроводу виконує посередницьку, консультативну та адаптаційну функції, спрямовані на забезпечення ефективної інтеграції працівника з інвалідністю у трудовий колектив. Із роботодавцем обговорюються різні аспекти включення людини з інвалідністю в робочий процес та залучення до колективу, уточнюється наявність та види доступної на підприємстві підтримки, можливості навчання, наставництва, доступність логістичної підтримки[1].

Основні завдання взаємодії з роботодавцем наступні:

— встановлення контакту та налагодження конструктивного діалогу щодо умов працевлаштування;

— ознайомлення роботодавця з особливостями конкретної особи з інвалідністю (професійний досвід, навички, потреби в адаптації);

— аналіз умов праці та визначення необхідних змін для створення безбар'єрного середовища (робоче місце, зони відпочинку, санітарно-гігієнічні умови);

— обговорення можливості розумного пристосування робочого місця, коригування функціональних обов'язків і графіка роботи;

— узгодження призначення наставника або куратора на період адаптації;

— підвищення мотивації роботодавця до створення інклюзивного робочого середовища[2].

---

[1] Волгіна О. М., Іванова О. Л. Соціальний супровід людей з інвалідністю на робочому місці: посібник. ПРООН в Україні, Спільна Програма «Сприяння інтеграційній політиці та послугам для людей з інвалідністю в Україні». Київ : Ваіте, 2018. 36 с. URL: https://files.acquia.undp.org/public/migration/ua/ 802eea1d507082f96828df62fa1e4fdbaaa90716717f0dddc90fc909154bde7a.pdf

[2] Студілко М., Штогрин Р., Дичко Л., З. Панасюк., Шпикуляк І. Інтеграція людей з інвалідністю на відкритий ринок праці шляхом надання соціального супроводу при працевлаштуванні та на робочому місці: практичний посібник для фахівців із супроводу. Вінниця, 2024. 44 с. URL: https://drive.google.com/file/d/1j-mpQPgZhjZxaGAIbj_o1vCVxLjKY8vB/view?fbclid

Робота фахівця із соціального супроводу з колективом підприємства передбачає:

— роз'яснення своїх функцій та специфіки виконання трудових обов'язків працівником з інвалідністю;

— інформування працівників про етичні норми спілкування з людьми з інвалідністю;

— проведення тренінгів з питань безбар'єрності та руйнування стереотипів;

— медіацію у разі виникнення конфліктних ситуацій;

— сприяння формуванню доброзичливої атмосфери співпраці.

На четвертому етапі фахівець із соціального супроводу також проводить аудит інклюзивності робочого місця та середовища, щоб визначити, чи відповідає воно потребам людини з інвалідністю, чи потребує розумного пристосування або створення спеціальних умов праці. Можливі напрями адаптації графіка роботи та робочого середовища наведені на рис. 3.6.



Рис. 3.6. Можливі варіанти адаптації графіка роботи та робочого середовища
Джерело: [1]

[1] Студілко М., Штогрин Р., Дичко Л., З. Панасюк., Шпикуляк І. Інтеграція людей з інвалідністю на відкритий ринок праці шляхом надання соціального супроводу при працевлаштуванні та на робочому місці: практичний посібник для фахівців із супроводу. Вінниця, 2024. 44 с. URL: https://drive.google.com/file/d/1j-mpQPgZhjZxaGAIbj_o1vCVxLjKY8vB/view?fbclid

П'ятий та шостий етапи надання послуги соціального супроводу (див. рис. 3.5) висвітлюють дії та функції соціального працівника безпосередньо на робочому місці працівника з інвалідністю. Згідно з положеннями Державного стандарту, особа з інвалідністю на робочому місці отримує допомогу щодо:

— адаптації до виконання запропонованої роботи;

— пристосування робочого місця;

— навчання та розвитку трудових і соціальних навичок;

— психологічного консультування та психологічної підтримки[1].

Детальні рекомендації щодо соціального супроводу осіб з інвалідністю на робочому місці викладені у посібнику О. М. Волгіної та О. Л. Іванової, підготовленому в межах Спільної Програми ПРООН, МОП, ВООЗ «Сприяння інтеграційній політиці та послугам для людей з інвалідністю в Україні»[2]. Автори деталізують види підтримки працівників з інвалідністю за окремими елементами (табл. 3.2).

Таблиця 3.2

Види та елементи підтримки людей з інвалідністю на робочому місці

Джерело: [3]

Вид підтримки	Елементи підтримки
1	**2**
Сприяння адаптації особи до виконання робочих функцій, пристосування робочого місця	допомога в адаптації функціональних обов'язків
	модифікація посадової інструкції
	створення нової посадової інструкції
	допомога в адаптації робочого графіка (скорочений робочий день, додаткові перерви тощо)

[1] Державний стандарт соціальної послуги соціального супроводу при працевлаштуванні та на робочому місці, затверджений наказом Міністерства соціальної політики України від 21.09.2016 р. № 1044. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1359-16#Text

[2] Волгіна О. М., Іванова О. Л. Соціальний супровід людей з інвалідністю на робочому місці: посібник. ПРООН в Україні, Спільна Програма «Сприяння інтеграційній політиці та послугам для людей з інвалідністю в Україні». Київ : Вайте, 2018. 36 с. URL: https://files.acquia.undp.org/public/migration/ua/ 802eea1d507082f96828df62fa1e4fdbaaa90716717f0dddc90fc909154bde7a.pdf

[3] Там само.

Продовження таблиці 3.2

1	2
	рекомендації щодо організації робочого місця
	допомога в орієнтуванні у робочому середовищі (місцезнаходження різних функціональних приміщень)
Сприяння в забезпеченні доступності робочого середовища	надання рекомендацій роботодавцю та представництво інтересів працівника щодо пристосування місць загального користування (пристосування вбиралень, встановлення елементів доступності, інформаційних покажчиків тощо)
Психологічне консультування та підтримка	навчання контролю та управління емоційними станами (гнівом, тривожністю, страхом, а також стресом, пов'язаними з робочими моментами)
	підтримка позитивного настрою та мотивації до роботи
	навчання реагувати належним чином на зміни в робочому середовищі, зауваження колег/керівника, критику тощо
Навчання та розвиток трудових і соціальних навичок	оцінка навичок, необхідних для якісного виконання роботи, згідно зі стандартами / вимогами підприємства
	планування програми навчання працівника
	допомога у з'ясуванні та розумінні працівником основних вимог до змісту / процесу роботи, параметрів її якості та продуктивності (кількісних та якісних показників)
	допомога в роз'ясненні та інтерпретації інструкцій
	пояснення послідовності завдань та дотримання термінів їх виконання
	сприяння в опануванні організаційної культури

Закінчення таблиці 3.2

Надання допомоги в комунікаціях зі спів-робітниками, керівництвом, клієнтами підприємства	налагодження каналів та способів комунікації з урахуванням функціональних порушень працівника (порушень зору, слуху, мовлення тощо)
	надання допомоги в комунікаціях: під час знайомства; при налагодженні робочих відносин; в оволодінні професійною термінологією (професійні терміни, скорочення); в опануванні правил спілкування з клієнтами

Наведена система видів та елементів підтримки працівників з інвалідністю свідчить, що соціальний супровід їх працевлаштування та на робочому місці має бути багатовимірним процесом, який поєднує організаційні, психологічні, інформаційно-консультативні та освітні заходи. Такий підхід дозволяє не лише забезпечити ефективну адаптацію працівника до нового робочого середовища, але й сприяє формуванню інклюзивного середовища, сприятливого для його професійного зростання, соціальної інтеграції та підвищення ефективності трудової діяльності. Комплексна підтримка, зорієнтована на індивідуальні потреби працівника, є запорукою його професійної реалізації, стабільного працевлаштування та успішної інтеграції у трудову діяльність.

На кінцевому етапі надання послуги соціального супроводу особи з інвалідністю при працевлаштуванні та на робочому місці поступово зменшується інтенсивність взаємодії фахівця із супроводу з працівником, що свідчить про перехід до завершальної фази підтримки. Основна увага зосереджується на оцінюванні результатів адаптації та зміцненні самостійності людини з інвалідністю у трудовій діяльності. На цьому етапі:

— збираються відгуки керівництва, колег і самого працівника щодо доцільності подальшого скорочення підтримки;

— здійснюється наснаження працівника — розвиток упевненості, ініціативності та здатності самостійно виконувати професійні завдання;

— визначаються форми й обсяг можливої подальшої підтримки, а також порядок дій у разі виникнення труднощів чи кризових ситуацій.

Після підбиття підсумків спільно з роботодавцем і працівником ухвалюється рішення про завершення соціального супроводу.

На жаль, офіційна статистика щодо кількості наданих послуг соціального супроводу осіб з інвалідністю при працевлаштуванні та

на робочому місці на загальнодержавному рівні відсутня. Це ускладнює оцінку масштабів надання цієї послуги, ефективності її реалізації та рівня задоволення потреб цільової групи.

Однак наявні відомості по місту Києву свідчать про незначні показники охоплення осіб з інвалідністю відповідною підтримкою. Так, за даними Департаменту соціальної політики та ветеранської політики виконавчого органу Київської міської ради, у 2021 р. послугу соціального супроводу отримала 31 особа з інвалідністю, у 2022 р. — лише 10 осіб, а у 2023 р. — взагалі жодна. У звітах за 2024 р. інформація про цю послугу відсутня[1].

Для порівняння, за даними того ж періоду, у 2022 р. в Києві статус безробітного мали близько 2,1 тис. осіб з інвалідністю. Таким чином, лише близько 0,5 % цієї категорії отримали послугу соціального супроводу, що свідчить про вкрай низький рівень охоплення потенційних отримувачів.

Причинами такої ситуації можуть бути як недостатня поінформованість осіб з інвалідністю про можливість отримання супроводу, так і неефективність організаційного механізму його надання. Крім того, у низці випадків соціальні служби можуть не мати належної підготовки чи мотивації для впровадження супроводу у процесі працевлаштування та на робочому місці. Варто зазначити, що цю послугу можуть надавати не лише соціальні служби, але й інші структури, наприклад, громадські організації, проте офіційні статистичні дані щодо масштабів їх діяльності також відсутні. Як підкреслюють О. М. Волгіна та О. Л. Іванова, «послуги з працевлаштування надаються фахівцями центрів зайнятості та громадських організацій, однак послуга супроводу на робочому місці практично не надається; люди з інвалідністю зазвичай не отримують належної підтримки на робочому місці, після працевлаштування в більшості випадків надання послуг та підтримки припиняється»[2].

Отже, можна зробити висновок, що в Україні послуга соціального супроводу осіб з інвалідністю при працевлаштуванні та на робочому місці є незатребуваною та слабо розвиненою. Її реалізація носить епізодичний характер, а інформаційно-комунікаційна складова залишається недостатньо забезпеченою. На нашу думку, для

---

[1] Департамент соціальної та ветеранської політики виконавчого органу Київської міської ради. Потреба у соціальних послугах. URL: https://dsp.kyivcity.gov.ua/sotsialni-posluhy/potreba-u-sotsialnykh-posluhakh

[2] Волгіна О. М., Іванова О. Л. Соціальний супровід людей з інвалідністю на робочому місці: посібник. ПРООН в Україні, Спільна Програма «Сприяння інтеграційній політиці та послугам для людей з інвалідністю в Україні». Київ : Baite, 2018. 36 с. URL: https://files.acquia.undp.org/public/migration/ua/ 802ee a1d507082f96828df62fa1e4fdbaaa90716717f0dddc90fc909154bde7a.pdf

підвищення ефективності надання цієї послуги необхідно вдосконалити механізм міжвідомчої взаємодії між органами соціального захисту, службами зайнятості та громадськими організаціями, посилити інформаційно-просвітницьку роботу серед людей з інвалідністю та роботодавців, а також запровадити моніторинг результативності послуги на національному рівні.

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 3

Працевлаштування осіб з інвалідністю має подвійне значення: воно є важливим інструментом соціальної інтеграції та водночас чинником економічного розвитку країни. Залучення цієї категорії населення до ринку праці зменшує рівень соціальної залежності, сприяє зростанню добробуту сімей та формує позитивне суспільне ставлення до інклюзії. Для держави це означає не лише зниження витрат на соціальну підтримку, а й використання додаткового трудового потенціалу, що підсилює економічну спроможність країни.

Аналіз сучасного стану та правового регулювання працевлаштування осіб з інвалідністю в Україні показує, що наявні нормативні гарантії забезпечують формальні можливості доступу до ринку праці, проте їх практична реалізація часто ускладнюється низкою організаційних, інформаційних та кадрових обмежень. Соціальний супровід при працевлаштуванні та на робочому місці є одним із ключових інструментів підтримки, що сприяє адаптації особи з інвалідністю до професійного середовища, зміцненню її позицій на робочому місці та інтеграції в трудовий колектив.

Водночас аналіз практичного застосування цієї послуги засвідчує, що вона наразі є малозатребуваною та недостатньо розвиненою. Реалізація соціального супроводу носить епізодичний характер, а інформаційно-комунікаційна складова залишається слабко забезпеченою. Це зумовлює необхідність удосконалення механізмів міжвідомчої взаємодії між органами соціального захисту, службами зайнятості та громадськими організаціями, посилення інформаційно-просвітницької роботи серед людей з інвалідністю та роботодавців, а також впровадження системи моніторингу ефективності надання послуги на національному рівні.

Отже, для формування ефективної системи соціального супроводу при працевлаштуванні необхідне комплексне поєднання нормативної бази, професійної компетентності фахівців, координації дій різних установ і активного залучення роботодавців, що дозволить забезпечити сталу та якісну інтеграцію осіб з інвалідністю на ринку праці.

4. СОЦІАЛЬНИЙ СУПРОВІД ЗДОБУВАЧІВ ОСВІТИ З ОСОБЛИВИМИ ОСВІТНІМИ ПОТРЕБАМИ

4.1. ІНКЛЮЗИВНА ОСВІТА: КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ ТА РОЗВИТОК В УКРАЇНІ

Інклюзивну освіту в українському контексті доцільно осмислювати не як сукупність окремих «адаптацій», а як зміну нормативної й управлінської логіки освіти, у якій центральним стає обов'язок публічної влади і закладу освіти гарантувати реальні права на навчання для кожної людини. У цьому вимірі інклюзія перетворюється на маркер зрілості правової держави та інституційної спроможності освітньої системи: вона виявляє, наскільки механізми фінансування, кадрового забезпечення, архітектурної та цифрової доступності, організації оцінювання та супроводу здатні працювати не «для середнього учня», а для множинності освітніх траєкторій. Відповідно, аналіз інклюзивної освіти потребує одночасного розгляду концептуальних засад, правових гарантій, організаційних інструментів і фактичних результатів, адже саме на перетині цих рівнів виникає або справжня інтеграція, або її декларативна імітація.

Глобальні орієнтири інклюзії сформувалися як відповідь на історично закріплені практики відокремлення, сегрегації та «дефіцитного» погляду на людину, що зумовлювало відчуження від освіти та соціальних спільнот. Тому сучасні міжнародні підходи трактують інклюзію як керований процес зменшення бар'єрів участі, що вимагає розбудови систем підтримки та перерозподілу відповідальності між державою, місцевими громадами, закладами освіти й сім'єю. Для України ця рамка набуває особливої ваги, оскільки після ратифікації міжнародних зобов'язань і прийняття низки національних актів інклюзивне навчання поступово інституціоналізується через

визначення понять, створення процедур організації навчання на різних рівнях освіти, запровадження мережі оцінювання та супроводу, а також через стратегічні документи, спрямовані на безбар'єрність і довгострокове планування розвитку. Водночас зростання кількісних показників охоплення, поява нових інституцій і регламентів не знімають питання про якість, рівномірність і сталість інклюзії, що залежать від ресурсів, професійної компетентності персоналу, міжвідомчої координації та здатності системи працювати в умовах територіальних, інфраструктурних і соціальних диспропорцій.

Отже, цей підрозділ спрямований на цілісне висвітлення інклюзивної освіти як складного соціально-правового та управлінського явища, що розгортається від концептуальних засад і міжнародних імперативів до конкретних механізмів реалізації в Україні. У ньому послідовно окреслюються нормативні підвалини та інституційні інструменти інклюзії, включно з процедурними порядками її організації на різних освітніх рівнях, функціональним призначенням системи оцінювання, супроводу та стратегічними орієнтирами державної політики. Завершальним акцентом виступає аналітичне узагальнення тенденцій зростання охоплення, а також виявлення проблемних вузлів, що гальмують перехід від формальної наявності інклюзивних практик до їхньої реальної ефективності та справедливості для здобувачів з особливими освітніми потребами.

Інклюзивна освіта сьогодні є одним із ключових напрямів реалізації прав людини, спрямованим на забезпечення рівного доступу до якісної освіти для всіх її здобувачів, незалежно від їхніх індивідуальних особливостей чи освітніх потреб. Її головна ідея полягає в тому, що людина з особливими освітніми потребами має здобувати освіту у звичайному освітньому середовищі, яке адаптується до її можливостей, а не навпаки. Основою такої моделі є принципи рівності, доступності, недискримінації, взаємоповаги та індивідуального підходу.

Інклюзивна освіта, за визначенням ЮНЕСКО, — це процес, в якому враховується різноманіття потреб усіх дітей, молоді та дорослих, завдяки розширеній участі в освіті, культурі та спільнотах, а також зниженню рівня та ліквідації відчуженості в рамках освіти та по відношенню до освіти[1].

---

[1] Соціально-освітні домінанти професійної підготовки фахівців соціальної сфери та інклюзивної освіти : колективна монографія /О. Гуренко, Н. Захарова, Н. Мацейко, К. Петровська, А. Попова, А. Тургенєва /За заг. ред. к. пед.н., доц. К. Петровської. Вінниця : ТВОРИ, 2023. С. 149. URL: https://dspace.bdpu.org.ua/bitstreams/9058f21a-0764-4af2-99a9-296c01b1d466/download

За визначенням МОН України, інклюзивне навчання — це система освітніх послуг, гарантованих державою, що ґрунтується на принципах недискримінації, врахуванні багатоманітності людини, ефективного залучення та включення до освітнього процесу всіх його учасників[1].

Розвиток інклюзивної освіти у світі значною мірою спирається на Саламанську декларацію (1994 р.) щодо освіти осіб з особливими освітніми потребами (ООП), у якій закріплено зобов'язання держав створювати умови, за яких особи з інвалідністю можуть реалізувати право на освіту в загальноосвітніх закладах[2]. У декларації міститься заклик до урядів країн активізувати зусилля у розвитку інклюзивної освіти, зокрема:

— надати з точки зору політики і бюджетних асигнувань найвищий пріоритет вдосконаленню їхньої системи освіти, що дозволило б їм охопити всіх дітей, незважаючи на індивідуальні відмінності або труднощі;

— прийняти у формі закону або політичної декларації принцип інклюзивної освіти, який полягає в тому, що всі діти йдуть у звичайні школи, якщо тільки немає серйозних причин, які зобов'язують діяти інакше;

— розробити демонстраційні проєкти і заохочувати обміни з країнами, що мають досвід у галузі інклюзивних шкіл;

— створити децентралізовані та спільні механізми планування, моніторингу та оцінки освітніх послуг для дітей і дорослих з особливими освітніми потребами;

— заохочувати і полегшувати участь батьків, громад та організацій осіб з інвалідністю у процесах планування та ухвалення рішень, що стосуються задоволення спеціальних освітніх потреб;

— докладати більше зусиль для розробки стратегій раннього виявлення таких потреб, а також розвитку професійних аспектів інклюзивної освіти;

— гарантувати, щоб на основі систематичного обміну в рамках програм підготовки вчителів, як допрофесійної підготовки, так і під-

---

[1] Інклюзивне навчання. Міністерство освіти і науки України. URL: https://mon.gov.ua/tag/inklyuzivne-navchannya?&tag=inklyuzivne-navchannya

[2] Саламанська декларація та рамки дій щодо освіти осіб з особливими освітніми потребами, прийнята Всесвітньою конференцією щодо освіти осіб з особливими освітніми потребами: Доступ і якість (Саламанка, Іспанія, 7—10 червня 1994 р. (Неофіційний переклад). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_001-94#Text

готовки без відриву від роботи, передбачалося забезпечення освіти осіб з ООП в інклюзивних школах[1].

У різних країнах світу сформувалися власні моделі інклюзивної освіти: скандинавська (з акцентом на повній участі та потужній соціальній підтримці), американська (орієнтована на індивідуальні програми та відповідальність шкільних округів), європейська (поєднує інклюзивні підходи з мережею спеціалізованих сервісів). Попри відмінності, всі моделі ґрунтуються на спільному підході: створення освітнього простору, де кожний здобувач освіти отримує підтримку відповідно до своїх потреб.

В Україні інклюзивна освіта почала активно формуватися після ратифікації Конвенції ООН про права осіб з інвалідністю та ухвалення низки нормативно-правових актів, що регламентують створення інклюзивних класів, груп та системи супроводу.

Сучасний підхід до сприйняття особи з особливими освітніми потребами закріплено в Законах України «Про освіту», «Про дошкільну освіту, «Про повну загальну середню освіту», «Про професійну освіту», «Про фахову передвищу освіту», «Про вищу освіту».

Принципи рівного доступу до освіти, обов'язок держави забезпечити інклюзивне навчання та створення необхідних умов для осіб з ООП закріплені в Законі України «Про освіту» (2017 р.). Стаття 1 Закону визначає поняття «інклюзивне освітнє середовище» як сукупність умов, способів і засобів їх реалізації для спільного навчання, виховання та розвитку здобувачів освіти з урахуванням їхніх потреб та можливостей»[2].

У статті 19 Закону вказується, що органи державної влади, органи місцевого самоврядування та заклади освіти створюють особам з особливими освітніми потребами умови для здобуття освіти нарівні з іншими особами шляхом належного фінансового, кадрового, матеріально-технічного забезпечення та забезпечення універсального дизайну та/або розумного пристосування, що враховує індивідуальні потреби та можливості таких осіб, визначені в індивідуальній програмі розвитку[3].

---

[1] Саламанська декларація та рамки дій щодо освіти осіб з особливими освітніми потребами, прийнята Всесвітньою конференцією щодо освіти осіб з особливими освітніми потребами: Доступ і якість (Саламанка, Іспанія, 7—10 червня 1994 р. (Неофіційний переклад). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_001-94#Text

[2] Закон України «Про освіту» від 05.09.2017 р. № 2145-VIII (у ред. від 21.08.2025 р.). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text

[3] Там само.

Важливим етапом розвитку інклюзивної освіти в Україні стало затвердження Кабінетом Міністрів України Порядків організації інклюзивного навчання у закладах освіти різних рівнів: у закладах дошкільної[1], професійної[2], вищої[3] та позашкільної[4] освіти — у 2019 р., а в закладах загальної середньої[5] та фахової передвищої[6] освіти — у 2021 р. Це забезпечило унормування механізмів реалізації інклюзивного підходу в освітньому процесі. Відповідні порядки визначають умови створення інклюзивного освітнього середовища, особливості організації навчання осіб з особливими освітніми потребами, а також систему їхнього психолого-педагогічного та соціального супроводу на всіх рівнях освіти — від дошкільної до вищої та позашкільної. Запровадження зазначених нормативно-правових актів сприяло формуванню єдиного підходу до розвитку інклюзивного навчання в Україні, з урахуванням специфіки кожної освітньої ланки та принципів безперервності й наступності освіти.

Реформа, що розгорнулася з 2017 р., дала поштовх створенню інклюзивно-ресурсних центрів (ІРЦ), діяльність яких регламентується Положенням про інклюзивно-ресурсний центр, затвердже-

---

[1] Постанова Кабінету Міністрів України від 10.04.2019 р. № 530 «Про затвердження Порядку організації інклюзивного навчання у закладах дошкільної освіти» (у ред. від 29.10.2025 р.). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/530-2019-%D0%BF#Text

[2] Постанова Кабінету Міністрів України від 10.07.2019 р. № 636 «Про затвердження Порядку організації інклюзивного навчання у закладах професійної (професійно-технічної) освіти» (у ред. від 21.07.2021 р.). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/636-2019-%D0%BF#Text

[3] Постанова Кабінету Міністрів України від 10.07.2019 р. № 635 «Про затвердження Порядку організації інклюзивного навчання у закладах вищої освіти» (у ред. від 21.07.2021 р.). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/635-2019-%D0%BF#Text

[4] Постанова Кабінету Міністрів України від 21.08.2019 р. № 779 «Про затвердження Порядку організації інклюзивного навчання в закладах позашкільної освіти» (у ред. від 21.07.2021 р.). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/779-2019-%D0%BF#Text

[5] Постанова Кабінету Міністрів України від 15.09.2021 р. № 957 «Про затвердження Порядку організації інклюзивного навчання у закладах загальної середньої освіти» (у ред. від 29.10.2025 р.). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/957-2021-%D0%BF#Text

[6] Постанова Кабінету Міністрів України від 15.12.2021 р. № 1321 «Про затвердження Порядку організації інклюзивного навчання в закладах фахової передвищої освіти». URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1321-2021-%D0%BF#Text

ний постановою Кабінету Міністрів України від 12.07.2017 р. № 545[1].

Відповідно до Положення, інклюзивно-ресурсний центр створюється з метою забезпечення реалізації права дітей з особливими освітніми потребами на здобуття освіти шляхом проведення комплексної психолого-педагогічної оцінки розвитку дитини, надання рекомендацій щодо організації її навчання та здійснення супроводу в освітньому процесі. Діяльність ІРЦ ґрунтується на принципах дотримання прав людини, недискримінації, конфіденційності, міждисциплінарного підходу та партнерської взаємодії з батьками (законними представниками) і закладами освіти.

Основним завданням інклюзивно-ресурсного центру є проведення комплексної оцінки розвитку дитини, яка охоплює когнітивну, мовленнєву, емоційно-вольову, фізичну та соціальну сфери. За результатами такої оцінки фахівці ІРЦ визначають наявність особливих освітніх потреб, встановлюють рівень необхідної підтримки та формулюють рекомендації щодо створення індивідуальної освітньої траєкторії. Важливим результатом роботи центру є підготовка висновку ІРЦ, який слугує підставою для організації інклюзивного навчання або інших форм здобуття освіти.

Крім оцінної функції, інклюзивно-ресурсні центри здійснюють консультативну та методичну підтримку педагогічних працівників і батьків. Зокрема, ІРЦ надає рекомендації щодо адаптації та модифікації освітніх програм, застосування спеціальних методик навчання, використання допоміжних засобів та організації корекційно-розвиткових послуг. Така діяльність сприяє створенню інклюзивного освітнього середовища та підвищенню якості освітніх послуг для осіб з особливими освітніми потребами.

Важливим напрямом роботи інклюзивно-ресурсного центру є міжвідомча взаємодія з органами управління освітою, закладами освіти, установами соціального захисту та охорони здоров'я. Це дозволяє забезпечити комплексний підхід до підтримки осіб з інвалідністю та інших осіб з особливими освітніми потребами, поєднуючи освітній, соціальний і, за потреби, реабілітаційний супровід.

Таким чином, інклюзивно-ресурсний центр виступає важливим інституційним механізмом реалізації державної політики у сфері інклюзивної освіти. Його діяльність спрямована не лише на

---

[1] Постанова Кабінету Міністрів України від 12.07.2017 р. № 545 «Про затвердження Положення про інклюзивно-ресурсний центр» (у ред. від 22.08.2025 р.). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/545-2017-%D0%BF#Text

оцінювання освітніх потреб, а й на забезпечення соціально-педагогічного супроводу, що є необхідною умовою повноцінної інтеграції осіб з особливими освітніми потребами в освітнє середовище та суспільство загалом.

Суттєвим кроком у сфері забезпечення прав осіб з інвалідністю та розвитку інклюзивного суспільства стало ухвалення Національної стратегії зі створення безбар'єрного простору в Україні на період до 2030 року[1]. Окремим напрямом у Стратегії визначено освітню безбар'єрність, яка передбачає створення умов для рівного доступу до освіти на всіх її рівнях, розвиток інклюзивного навчання, забезпечення розумного пристосування та формування безпечного й доступного освітнього середовища. Це передбачає забезпечення архітектурної доступності будівель закладів освіти, безпечного пересування, доступу до навчальних приміщень, санітарно-гігієнічних зон та інфраструктури загалом.

Значну увагу в межах напряму освітньої безбар'єрності приділено підтримці осіб з ООП через розвиток системи психолого-педагогічного та соціального супроводу. Стратегія передбачає розширення доступу до допоміжних послуг, залучення фахівців відповідного профілю, удосконалення міжвідомчої взаємодії серед закладів освіти, соціального захисту та охорони здоров'я. Це відповідає комплексному підходу до забезпечення прав осіб з інвалідністю у сфері освіти.

Отже, напрям «Освітня безбар'єрність» Національної стратегії зі створення безбар'єрного простору до 2030 року формує системне бачення розвитку інклюзивної освіти в Україні. Його реалізація є важливою складовою соціально-правового супроводу осіб з інвалідністю, оскільки поєднує правові гарантії, організаційні механізми та соціальні інструменти підтримки, спрямовані на забезпечення рівного доступу до освіти та повноцінної участі в суспільному житті.

У 2024 р. розпорядженням Кабінету Міністрів України від 07.06.2024 р. № 527-р була схвалена Національна стратегія розвитку інклюзивного навчання на період до 2029 року[2], що окреслює основні напрями державної політики в цій сфері. Стратегія спря-

---

[1] Розпорядження Кабінету Міністрів України від 14.04.2021 р. № 366-р «Про схвалення Національної стратегії із створення безбар'єрного простору в Україні на період до 2030 року» (у ред. від 25.03.2025 р.).

[2] Розпорядження Кабінету Міністрів України від 07.06.2024 р. № 527-р «Про схвалення Національної стратегії розвитку інклюзивного навчання на період до 2029 року та затвердження операційного плану заходів з її реалізації на 2024-2026 роки».

мована на забезпечення рівного доступу до якісної освіти для осіб з особливими освітніми потребами, удосконалення нормативно-правового та інституційного забезпечення інклюзивного навчання, розвиток мережі інклюзивно-ресурсних центрів, а також формування ефективної системи психолого-педагогічного та соціального супроводу. Документ акцентує увагу на необхідності міжсекторальної взаємодії, підвищення професійної компетентності педагогічних працівників і забезпечення наступності інклюзивної освіти на всіх рівнях — від дошкільної до вищої.

Розвиток нормативно-правового та інституційного забезпечення інклюзивного навчання сприяв істотному зростанню кількості дітей з особливими освітніми потребами, охоплених інклюзивною освітою (рис. 4.1).

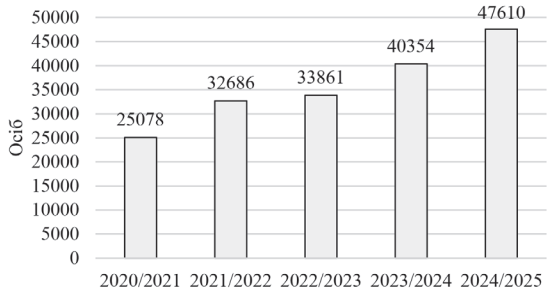


Рис. 4.1. Кількість учнів з ООП, залучених до інклюзивного навчання в закладах загальної середньої освіти України, осіб
Джерело: [1]

За п'ять років кількість учнів з особливими освітніми потребами в закладах загальної середньої освіти збільшилась на 89,8 %: з 25078 осіб у 2020/2021 н.р. до 47610 осіб у 2024/2025 н.р. Кількість інклюзивних класів за цей період зросла із 18681 до 33397 одиниць. Така динаміка свідчить про поступове утвердження інклюзії як важливої складової національної освітньої політики.

Позитивна динаміка спостерігається й у сфері дошкільної освіти: кількість інклюзивних груп збільшилася з 578 у 2017 р. до 7658 у 2024 р., у яких навчаються 15297 дітей з особливими освітніми потребами[2].

---

[1] Інклюзивне навчання. Статистичні дані МОН України. URL: https://mon.gov.ua/osvita-2/inklyuzivne-navchannya/statistichni-dani#:~:text

[2] Там само.

До ключових тенденцій розвитку інклюзивної освіти в Україні належать:

— збільшення кількості здобувачів з ООП, які навчаються в освітніх закладах різних рівнів;

— поступова розбудова інклюзивної інфраструктури — як фізичної, так і освітньої;

— розширення ролі соціального супроводу, проте кадрове забезпечення фахівцями залишається обмеженим;

— зростання запиту на універсальний дизайн в освіті та розвиток цифрової доступності;

— значна диференціація рівня впровадження інклюзії: окремі заклади освіти мають потужні інклюзивні центри, тоді як в інших інклюзія залишається декларативною.

Сталу тенденцію до розширення демонструє інклюзивна освіта в закладах дошкільної освіти, що підтверджується зростанням кількості інклюзивних груп та охопленням дітей з особливими освітніми потребами. Саме дошкільний етап є ключовим для раннього виявлення особливостей розвитку дитини, формування навичок соціалізації та подальшої освітньої траєкторії. Запровадження інклюзивних груп, діяльність інклюзивно-ресурсних центрів і міждисциплінарна взаємодія фахівців створюють підґрунтя для надання комплексної підтримки дітям з ООП та їхнім сім'ям.

Водночас практика реалізації інклюзії у сфері дошкільної освіти супроводжується низкою проблем, серед яких: нестача фахівців (асистентів вихователя, спеціальних педагогів, психологів), обмежені можливості матеріально-технічного забезпечення закладів, а також нерівномірність доступу до якісних інклюзивних послуг у міській та сільській місцевості. Додатковим викликом залишається потреба в підвищенні професійної компетентності педагогічних працівників у питаннях роботи з дітьми, які мають різні освітні потреби.

Інклюзивне навчання в закладах повної загальної середньої освіти є найбільш масштабним сегментом системи інклюзивної освіти в Україні. Значне зростання кількості інклюзивних класів і здобувачів освіти з особливими освітніми потребами свідчить про поступову інституціоналізацію інклюзивних підходів у шкільному середовищі. У закладах загальної середньої освіти впроваджуються команди психолого-педагогічного супроводу, індивідуальні програми розвитку, забезпечується діяльність асистентів учителя, що сприяє адаптації освітнього процесу до потреб кожної дитини. Водночас інклюзивна практика в школах характеризується низкою системних труднощів, зокрема перевантаженістю педагогів,

формальним підходом до розроблення та реалізації індивідуальних програм розвитку, недостатнім рівнем міжвідомчої взаємодії. Складною залишається ситуація з архітектурною доступністю шкільних будівель, особливо тих, що були збудовані колись, а також із забезпеченням належного психосоціального клімату в учнівських колективах.

Найбільш підготовленою ланкою системи до впровадження інклюзії є заклади вищої освіти. Більшість із них створили центри підтримки осіб з ООП; розробляють положення про інклюзивне навчання, індивідуальні освітні траєкторії; впроваджують цифрову доступність (електронні матеріали, доступні формати, дистанційні технології); проводять тренінги для викладачів щодо універсального дизайну в освіті. Водночас, у вищій школі залишається низка проблем із впровадженням інклюзивної освіти: нерівномірність розвитку інклюзивної інфраструктури між університетами, недостатня доступність окремих спеціальностей, складнощі зі створенням повністю безбар'єрного середовища в старих будівлях.

У закладах професійно-технічної освіти інклюзивні підходи впроваджуються насамперед через створення інклюзивних груп та адаптованих освітніх траєкторій; розвиток більш гнучких програм, орієнтованих на конкретні професії, що дозволяє молоді з ООП здобувати практичні навички, затребувані на ринку праці. Водночас саме ці заклади стикаються з найбільшими викликами, які полягають в обмежених ресурсах, нестачі фахівців із супроводу, недостатній підготовці майстрів виробничого навчання до роботи з молоддю з ООП.

Коледжі демонструють більш усталену тенденцію до інклюзії, оскільки мають краще кадрове забезпечення та досвід роботи з різними категоріями студентів. Сучасний стан вповадження інклюзії у закладах фахової передвищої освіти характеризується створенням центрів підтримки студентів або ресурсних центрів доступності, індивідуалізацією освітнього процесу (індивідуальні навчальні плани, адаптовані методичні матеріали), більш активною співпрацею з батьками та соціальними службами. Проблеми стосуються переважно матеріально-технічної бази та участі студентів з інвалідністю у практичній підготовці, яка не завжди достатньо гнучка чи адаптована.

Значний потенціал для соціалізації дітей з особливими освітніми потребами, розвитку їхніх здібностей, талантів і життєвих компетентностей має інклюзія у сфері позашкільної освіти. Заклади позашкільної освіти (гуртки, секції, творчі студії) створюють сприятливе середовище для неформальної взаємодії, формування позитивної самооцінки та включення дитини в активне суспільне життя.

Прийняття Порядку організації інклюзивного навчання в закладах позашкільної освіти стало важливим кроком у нормативному закріпленні інклюзивних практик у цій сфері. Водночас інклюзія в позашкільній освіті залишається найменш системно впровадженою. Основними проблемами є добровільний характер участі закладів у впровадженні інклюзивного навчання, обмежені фінансові ресурси, відсутність спеціально підготовлених педагогів та недостатня адаптація програм і методик до потреб дітей з ООП. У багатьох випадках інклюзивні підходи в позашкільній освіті мають епізодичний характер і залежать від ініціативності окремих закладів або педагогів.

Таким чином, розвиток інклюзивної освіти в Україні охоплює всі рівні освітньої системи — від дошкільної до вищої та позашкільної — і характеризується поступовим розширенням інклюзивних практик, удосконаленням нормативно-правового забезпечення та зростанням кількості здобувачів освіти з особливими освітніми потребами. Водночас попри позитивну динаміку розвитку інклюзії, її впровадження супроводжується низкою викликів і труднощів (рис. 4.2).



Рис. 4.2. Проблеми та виклики впровадження інклюзивної освіти в Україні
Джерело: розроблено авторами

Одним із ключових викликів у реалізації інклюзивної освіти є нерівномірність розвитку інклюзивної інфраструктури закладів освіти. Доступність освітнього середовища суттєво відрізняється: частина закладів вищої освіти має ресурсні центри, служби підтримки та адаптовані електронні ресурси, тоді як у багатьох закладах професійної освіти та коледжах доступність обмежується лише пандусом або формальними адаптаціями. Особливо гострою є проблема старих будівель, реконструкція яких потребує значних фінансових витрат.

Не менш серйозним викликом у впровадженні інклюзивної освіти є нестача фахівців із супроводу та надання послуг підтримки. У більшості закладів освіти кількість здобувачів з особливими освітніми потребами перевищує можливості наявного кадрового забезпечення. Зокрема, часто бракує тьюторів, асистентів, сурдопедагогів, фахівців із психолого-педагогічного супроводу, а також працівників, які володіють методиками універсального дизайну в освіті. Окремою проблемою є відсутність спеціалістів, здатних забезпечити супровід практичного або виробничого навчання. Особливо гостро ці кадрові труднощі проявляються у закладах професійної освіти.

Ще однією важливою проблемою є недостатня підготовка педагогічних кадрів. Більшість викладачів та майстрів виробничого навчання не мають спеціалізованої підготовки щодо роботи з різними категоріями студентів з ООП, адаптації навчальних програм, використання альтернативних методів комунікації та оцінювання результатів навчання в межах індивідуалізованого підходу. Крім того, професійне навчання педагогів здійснюється нерегулярно і переважно у проєктних форматах.

Одним із ключових викликів є також формальне впровадження інклюзії у частині закладів, де інклюзивні практики залишаються декларативними. Це проявляється у відсутності реальних індивідуальних освітніх траєкторій, мінімальній співпраці з родинами студентів та соціальними службами, небажанні окремих викладачів змінювати методики та підходи, а також відсутності системного моніторингу якості інклюзивних послуг.

Значною проблемою є обмежені можливості для проходження практики студентами з ООП. Вони часто стикаються з труднощами під час пошуку місця практики, адаптації виробничих умов та взаємодії з роботодавцями. Недостатня співпраця між закладами освіти та роботодавцями зменшує шанси молоді з інвалідністю успішно інтегруватися у професійне середовище та набувати практичних компетенцій.

Суттєвою проблемою у реалізації інклюзивної освіти залишається цифрова недоступність освітнього середовища. Незважаючи на розвиток електронного навчання, далеко не всі заклади забезпечують доступні формати навчальних матеріалів, використання технологій підтримки (екранні читачі, субтитри, переклад жестовою мовою) та адаптацію освітніх платформ для студентів з порушеннями зору, слуху чи інтелектуального розвитку. Це обмежує можливості здобувачів освіти з ООП повноцінно інтегруватися в навчальний процес.

Наявність цих проблем і викликів свідчить про необхідність системного підходу до подальшого розвитку інклюзивної освіти в Україні та удосконалення її нормативно-правового, кадрового та матеріально-технічного забезпечення. Ключовими перспективними напрямами в цьому процесі є: подальший розвиток нормативної бази, розбудова мережі центрів доступності та центрів підтримки студентів, підвищення кваліфікації педагогічних кадрів, розвиток партнерств із роботодавцями, розширення цифрової доступності та поширення практик індивідуалізації навчання.

4.2. СОЦІАЛЬНА ПОСЛУГА СУПРОВОДУ ПІД ЧАС ІНКЛЮЗИВНОГО НАВЧАННЯ В ЗАКЛАДАХ ДОШКІЛЬНОЇ ТА ПОВНОЇ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ

Соціальна послуга супроводу в інклюзивному навчанні постає як схрещення двох публічних політик, освітньої та соціальної, де право дитини на навчання набуває конкретної, щоденної «операційності» у вигляді визначених дій, процедур і відповідальності. Її сутність полягає не в дублюванні педагогічних функцій, а в усуненні бар'єрів участі, що виникають у повсякденному режимі закладу освіти та роблять формальну доступність фактично недосяжною. Саме тому супровід доцільно розглядати як інструмент правозабезпечення, що переводить конституційно та законодавчо гарантовані можливості у площину реальної включеності дитини в освітній процес, комунікацію, безпеку, мобільність та самостійність у межах навчального середовища.

Особлива вагомість цієї послуги виявляється на рівнях дошкільної та повної загальної середньої освіти, де інклюзія пов'язана з найвищою інтенсивністю соціалізації, формуванням базових поведінкових і комунікативних навичок, переходом від гри до системного навчання, а також із різкими змінами режиму й очікувань під час переходу між освітніми ланками. На цих етапах навіть незначні обмеження у пересуванні, орієнтації, спілкуванні чи самообслуговуванні здатні перетворюватися на структурні перешкоди, що відтворюють ізоляцію, підвищують ризики стигматизації та породжують «тихе виключення» з класного життя. Відтак супровід має оцінюватися не лише за переліком наданих допомог, а за здатністю забезпечити безперервність участі дитини у навчальних та позашкільних активностях через узгодженість стандарту послуги, висновків інклюзивно-ресурсного центру, індивідуальної програми розвитку,

роботи команди супроводу, а також через етичні запобіжники, насамперед конфіденційність і недопущення підміни ролей у взаємодії «дитина — педагог — фахівці — сім'я».

Отже, цей підрозділ зосереджується на розкритті соціальної послуги супроводу як нормативно визначеного та організаційно структурованого механізму забезпечення участі дітей з особливими освітніми потребами в інклюзивному освітньому середовищі закладів дошкільної та загальної середньої освіти. У межах аналізу буде висвітлено зміст і логіку Державного стандарту цієї послуги, її цільові орієнтири та функціональні компоненти, а також особливості реалізації супроводу в дошкільному сегменті через моделі підтримки, діяльність команд психолого-педагогічного супроводу та роль асистента дитини, і в шкільному середовищі через механізми інклюзивного навчання, індивідуальне планування, розмежування педагогічної та соціальної підтримки, зокрема за участі асистента вчителя. Завершенням стане узагальнення ключових організаційних викликів та умов ефективності супроводу як практики, що має забезпечувати не номінальну присутність, а повноцінну, безпечну та гідну включеність дитини в освітній процес.

Соціальна послуга супроводу під час інклюзивного навчання є важливою складовою забезпечення права дітей з особливими освітніми потребами на доступну та якісну освіту. Соціально-педагогічний супровід дитини з інвалідністю в інклюзивному освітньому закладі науковці визначають як «підтримку особистості, спрямовану на надання допомоги дитині в процесі її соціалізації, освоєння нею соціокультурного досвіду і на створення умов для її самореалізації в суспільстві»[1].

Зміст, обсяг та умови надання цієї послуги визначаються Державним стандартом соціальної послуги супроводу під час інклюзивного навчання, затвердженим наказом Міністерства соціальної політики України від 23.12.2021 р. № 718[2].

Цей Державний стандарт застосовується для організації надання соціальної послуги дітям з особливими освітніми потребами, які відповідно до висновку про комплексну психолого-педа-

---

[1] Лещенко О. Г. Соціально-педагогічний супровід дитини з інвалідністю в інклюзивному закладі освіти. Вісник Запорізького національного університету. Педагогічні науки. 2020. № 1(34). С. 249.

[2] Наказ Міністерства соціальної політики України від 23.12.2021 р. № 718 «Про затвердження Державного стандарту соціальної послуги супроводу під час інклюзивного навчання». URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0072-22#Text

гогічну оцінку розвитку особи, наданого інклюзивно-ресурсним центром, потребують супроводу в закладах дошкільної освіти та закладах освіти, які забезпечують здобуття повної загальної середньої освіти.

Відповідно до цього стандарту, соціальна послуга супроводу під час інклюзивного навчання передбачає комплекс заходів, спрямованих на забезпечення повної та ефективної участі отримувача соціальної послуги в освітньому процесі шляхом надання підтримки та допомоги в пересуванні, самообслуговуванні, комунікації, харчуванні, орієнтації у просторі, а також на гарантування безпеки в приміщеннях, закладах дошкільної чи загальної середньої освіти, а також під час екскурсій, навчальних поїздок, інших заходів, передбачених освітнім процесом[1].

Основні дії та заходи, що становлять зміст соціальної послуги, передбачають:

— допомогу в самообслуговуванні;

— підтримку в спілкуванні та комунікації з дітьми, педагогами та іншими особами;

— організацію харчування та допомогу в прийманні їжі;

— організацію пересування та допомогу під час пересування;

— спостереження за станом здоров'я, допомогу в проведенні необхідних процедур;

— допомогу під час занять у гуртках, секціях, клубах, культурно-освітніх, спортивно-оздоровчих, науково-пошукових об'єднаннях на базі закладів освіти;

— допомогу під час ігрової діяльності для дітей дошкільного віку, інших видів діяльності під час освітнього процесу;

— допомогу під час здійснення рухової активності;

— організацію денного відпочинку (сну) в закладах дошкільної освіти[2].

Послуга супроводу під час інклюзивного навчання особливої актуальності набуває на етапах дошкільної та повної загальної середньої освіти, адже саме в цей період відбувається інтенсивний психофізичний розвиток дитини, формуються базові навчальні, соціальні та комунікативні навички, а також закладаються передумови для подальшої освітньої траєкторії.

---

[1] Наказ Міністерства соціальної політики України від 23.12.2021 р. № 718 «Про затвердження Державного стандарту соціальної послуги супроводу під час інклюзивного навчання». URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0072-22#Text

[2] Там само.

Діти з особливими освітніми потребами, які здобувають дошкільну та повну загальну середню освіту, часто стикаються з різноманітними бар'єрами — фізичними, комунікативними, інформаційними та соціальними, що ускладнюють їхню повноцінну участь в освітньому процесі. У зв'язку з цим виникає об'єктивна потреба в наданні професійної соціальної підтримки, спрямованої на адаптацію дитини до освітнього середовища, сприяння її соціалізації та забезпечення ефективної взаємодії з педагогічними працівниками та однолітками.

Саме тому соціальна послуга супроводу під час інклюзивного навчання розглядається як системний механізм підтримки дітей з особливими освітніми потребами в закладах дошкільної та повної загальної середньої освіти. Її реалізація передбачає врахування вікових та індивідуальних особливостей дитини, тісну співпрацю з батьками (законними представниками), а також міжвідомчу взаємодію суб'єктів освітньої та соціальної сфер.

Законом України «Про дошкільну освіту» серед ключових засад державної політики у сфері дошкільної освіти визначено «створення умов, зокрема інклюзивного чи спеціального освітнього середовища, для здобуття дошкільної освіти дітьми з особливими освітніми потребами з урахуванням особливостей їхнього розвитку та у спосіб і формах, які є для них найбільш зручними та ефективними»[1].

Важливим нормативно-правовим актом, який визначає механізми реалізації права дітей дошкільного віку з ООП на доступну та якісну освіту, є постанова Кабінету Міністрів України від 10.04.2019 р. № 530 «Про затвердження Порядку організації інклюзивного навчання у закладах дошкільної освіти»[2].

Порядок організації інклюзивного навчання у закладах дошкільної освіти передбачає створення інклюзивних груп у закладах дошкільної освіти за наявності дітей з особливими освітніми потребами. У разі створення таких груп, засновник закладу забезпечує приведення приміщень у відповідність до вимог інклюзивності, створення необхідної матеріально-технічної та навчально-методичної бази, утримання відповідного штату працівників та облаштування ресурсної кімнати. Під ресурсною кімнатою (ресурсним осередком) розуміється кімната (частина кімнати), що має відповідний

---

[1] Закон України «Про дошкільну освіту» від 06.06.2024 р. № 3788-IX (у ред. від 01.01.2025 р.). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3788-20#Text

[2] Постанова Кабінету Міністрів України від 10.04.2019 р. № 530 «Про затвердження Порядку організації інклюзивного навчання у закладах дошкільної освіти» (у ред. від 29.10.2025 р.). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/530-2019-%D0%BF#Text

розподіл функціональних зон, призначена для розвитку дітей, зокрема з особливими освітніми потребами, гармонізації їхнього психоемоційного стану та психологічного розвантаження, надання (проведення) індивідуальних та/або групових психолого-педагогічних та корекційно-розвиткових послуг (занять)[1].

Документом визначено п'ять рівнів підтримки в навчанні дітей, які цього потребують: від труднощів 1-го ступеня прояву (незначні чи поодинокі) у дітей, яким надаватиметься підтримка першого рівня, до труднощів 5-го, найтяжчого ступеня прояву (табл. 4.1).

Таблиця 4.1

П'ять рівнів підтримки дітей з ООП у закладах дошкільної освіти

Джерело: складено за [2]

Рівень підтримки	Характеристика	Обсяг підтримки	Організаційні заходи
1	**2**	**3**	**4**
1	Незначні труднощі, поодинокі прояви	Базові заходи підтримки у звичайній групі	Керівник закладу приймає рішення на підставі заяви батьків; допомога соціального працівника/асистента вихователя; мінімальні адаптації середовища; консультації педагогів
2	Легкі труднощі, потреба в періодичній допомозі	Підтримка в межах групових та індивідуальних занять	Організація окремих корекційних або додаткових занять; залучення фахівців (психолог, логопед)
3	Середні труднощі, потреба в регулярній підтримці	Індивідуальний супровід на частину навчального дня	Спільна робота команди супроводу; індивідуальний план розвитку; консультації батьків та педагогів; адаптація програм

[1] Постанова Кабінету Міністрів України від 10.04.2019 р. № 530 «Про затвердження Порядку організації інклюзивного навчання у закладах дошкільної освіти» (у ред. від 29.10.2025 р.). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/530-2019-%D0%BF#Text

[2] Там само.

Закінчення таблиці 4.1

1	2	3	4
4	Значні труднощі, потреба у щоденному супроводі	Постійний індивідуальний супровід	Комплексна підтримка фахівців; модифікація освітніх програм; використання спеціального обладнання; активна взаємодія з ІРЦ
5	Високий рівень складності, потреба у комплексній допомозі	Постійний індивідуальний супровід	Максимальна адаптація освітнього середовища; комплексна корекційна робота; постійна участь багатопрофільної команди фахівців; співпраця з родиною та закладами охорони здоров'я

Підтримка першого рівня визначається та надається у закладі освіти, а підтримка дітям з ООП другого-п'ятого рівня визначається фахівцями інклюзивно-ресурсного центру та фіксується у висновку про комплексну психолого-педагогічну оцінку розвитку дитини.

У разі відсутності висновку для надання дитині підтримки першого рівня, створюється команда психолого-педагогічного супроводу, яка проводить оцінку освітніх потреб дитини. Основні принципи, завдання та підходи до формування команди супроводу дитини з ООП, а також порядок її функціонування в закладах дошкільної освіти окреслено у Положенні про команду психолого-педагогічного супроводу дитини з особливими освітніми потребами, яка здобуває дошкільну освіту[1], затвердженому наказом Міністерства освіти і науки України від 09.12.2024 р. № 1713.

Склад Команди супроводу формується з:

— директора або вихователя-методиста, вихователів, асистента вихователя, практичного психолога, соціального педагога, медичного працівника закладу дошкільної освіти;

— асистента дитини з особливими освітніми потребами;

— батьків (одного з батьків) дитини з особливими освітніми потребами;

---

[1] Положення про команду психолого-педагогічного супроводу дитини з особливими освітніми потребами, яка здобуває дошкільну освіту, затверджене наказом Міністерства освіти і науки України від 09.12.2024 р. № 1713. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1982-24#Text

— фахівця (консультанта) інклюзивно-ресурсного центру;

— представників команди раннього втручання, які безпосередньо працювали з дитиною з особливими освітніми потребами та її сім'єю під час надання послуги раннього втручання (за наявності);

— запрошених медичних працівників, зокрема клінічного психолога, дитячого лікаря-психіатра;

— спеціалістів системи соціального захисту населення, служби у справах дітей;

— інших осіб, включення яких було ініційовано батьками дитини з ООП[1].

Основними завданнями Команди супроводу є:

— збір інформації про особливості розвитку дитини з особливими освітніми потребами;

— оцінка та визначення потреби в наданні дитині підтримки першого рівня або надання рекомендацій батькам звернутися до інклюзивно-ресурсного центру з метою проведення комплексної психолого-педагогічної оцінки розвитку особи;

— розроблення індивідуальної програми розвитку для кожної дитини з особливими освітніми потребами відповідно до рекомендацій фахівців інклюзивно-ресурсного центру та моніторинг її виконання з метою коригування та визначення динаміки розвитку дитини;

— визначення напрямів надання психолого-педагогічних та корекційно-розвиткових послуг (допомоги) з урахуванням висновку інклюзивно-ресурсного центру (за наявності) та забезпечення надання цих послуг;

— реалізація індивідуальної програми розвитку та корекційно-розвиткового складника освітньої програми під час освітнього процесу;

— надання методичної підтримки педагогічним працівникам закладу дошкільної освіти з організації інклюзивного навчання;

— створення сприятливого освітнього середовища для соціальної інтеграції дитини з особливими освітніми потребами;

— проведення консультативної роботи з батьками дітей з особливими освітніми потребами щодо особливостей їхнього розвитку, навчання та виховання;

---

[1] Положення про команду психолого-педагогічного супроводу дитини з особливими освітніми потребами, яка здобуває дошкільну освіту, затверджене наказом Міністерства освіти і науки України від 09.12.2024 р. № 1713. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1982-24#Text

— здійснення інформаційно-просвітницької роботи в закладі дошкільної освіти серед дітей, педагогічних працівників, батьків або інших законних представників дітей з метою недопущення дискримінації та порушення прав дітей з ООП[1].

З метою індивідуалізації освітнього процесу для дитини з особливими освітніми потребами Командою супроводу розробляється індивідуальна програма розвитку на навчальний рік або ж на літній період. Відповідно до індивідуальної програми розвитку та з урахуванням рекомендацій інклюзивно-ресурсного центру здійснюється надання психолого-педагогічних послуг та корекційно-розвиткових послуг (допомоги) дітям з особливими освітніми потребами.

Варто зазначити, що команда супроводу формується персонально для кожної дитини з ООП, а не для всіх дітей закладу, які потребують підтримки. До складу команди супроводу разом із працівниками дитячого садка та залученими фахівцями входять також батьки дитини, а всі члени команди супроводу володіють конфіденційною інформацією про дитину, її особливості розвитку, медичні дані тощо. З огляду на зазначене, створення однієї команди супроводу для всіх дітей з ООП у закладі, а отже, включення до неї всіх батьків дітей з особливими освітніми потребами означало б порушення права дітей на конфіденційність та вразливість їхніх персональних даних.

Ефективність підтримки дітей з особливими освітніми потребами у закладах дошкільної освіти значною мірою залежить від наявності фахівців, які забезпечують безпосередню підтримку дитини в повсякденному освітньому процесі. Однією із ключових фігур такої підтримки є асистент дитини з ООП.

Нормативне врегулювання діяльності асистента дитини в закладі дошкільної освіти визначено Положенням про асистента дитини з особливими освітніми потребами, затвердженим наказом Міністерства освіти і науки України від 20.03.2025 р. № 474[2]. У документі зазначено такі основні функції (обов'язки) асистента дитини з ООП:

— забезпечення участі дитини з особливими освітніми потребами в освітньому процесі шляхом надання підтримки та допомо-

---

[1] Положення про команду психолого-педагогічного супроводу дитини з особливими освітніми потребами, яка здобуває дошкільну освіту, затверджене наказом Міністерства освіти і науки України від 09.12.2024 р. № 1713. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1982-24#Text

[2] Наказ Міністерства освіти і науки України від 20.03.2025 р. № 474 «Про затвердження Положення про асистента дитини з особливими освітніми потребами в закладі дошкільної освіти». URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0519-25#Text

ги в пересуванні, орієнтуванні у просторі, самообслуговуванні, комунікації, харчуванні, організації денного відпочинку (сну), а також виконання інших обов'язків, встановлених договором про участь асистента дитини з особливими освітніми потребами в освітньому процесі в закладі дошкільної освіти;

— спостереження за станом здоров'я дитини з особливими освітніми потребами та надання за потреби допомоги медичному працівнику під час проведення необхідних процедур;

— надання дитині з особливими освітніми потребами допомоги під час ігрової та інших видів діяльності в межах освітнього процесу;

— гарантування безпеки дитини з особливими освітніми потребами під час освітнього процесу;

— своєчасне інформування керівника (директора) закладу дошкільної освіти або іншої, визначеної ним особи, про потреби такої дитини, зокрема про потребу в придбанні необхідного обладнання, тощо;

— участь у роботі команди психолого-педагогічного супроводу дитини з особливими освітніми потребами;

— невідкладне інформування керівника (директора) закладу дошкільної освіти про факти булінгу (цькування), вживання невідкладних заходів для його припинення;

— дотримання правил внутрішнього розпорядку закладу дошкільної освіти, законодавства у сферах громадського здоров'я, цивільного захисту, пожежної безпеки, принципу конфіденційності стосовно стану здоров'я та іншої особистої інформації про учасників освітнього процесу[1].

Отже, необхідність упровадження посади асистента дитини зумовлена потребою у створенні безпечних, доступних та комфортних умов перебування дитини з ООП у групі, а також забезпеченні реалізації індивідуальної програми розвитку. Асистент дитини здійснює підтримку безпосередньо під час освітньої діяльності, сприяє соціальній адаптації дитини, її взаємодії з однолітками та педагогами, а також допомагає у формуванні навичок самообслуговування й самостійності.

Таким чином, соціальна послуга супроводу під час інклюзивного навчання в закладах дошкільної освіти в Україні має чітке нор-

[1] Наказ Міністерства освіти і науки України від 20.03.2025 р. № 474 «Про затвердження Положення про асистента дитини з особливими освітніми потребами в закладі дошкільної освіти». URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0519-25#Text

мативно-правове підґрунтя та системний характер. Запровадження рівнів підтримки дітей з особливими освітніми потребами, діяльність команди психолого-педагогічного супроводу, а також визначення ролей і відповідальності учасників освітнього процесу спрямовані на забезпечення індивідуального підходу, своєчасної допомоги та створення безпечного й доступного освітнього середовища.

Соціальна послуга супроводу не обмежується лише дошкільним етапом, а має забезпечувати безперервність підтримки дитини з особливими освітніми потребами на наступних рівнях освіти. Перехід дитини із закладу дошкільної освіти до закладу повної загальної середньої освіти супроводжується зміною освітнього середовища, зростанням навчального навантаження та новими вимогами до соціальної адаптації, що зумовлює потребу в збереженні та подальшому розвитку системи соціального і психолого-педагогічного супроводу. У цьому контексті особливої актуальності набуває аналіз особливостей організації супроводу під час інклюзивного навчання в закладах повної загальної середньої освіти.

Організаційні засади інклюзивного навчання учнів з особливими освітніми потребами за інституційною формою здобуття освіти в закладах загальної середньої освіти регламентуються Порядком організації інклюзивного навчання у закладах загальної середньої освіти, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 15.09.2021 р. № 957[1].

Зазначений Порядок визначає алгоритм дій адміністрації закладу освіти у разі зарахування дитини з ООП. Зокрема, на підставі заяви одного з батьків (або законного представника) та висновку про комплексну психолого-педагогічну оцінку розвитку дитини, наданого інклюзивно-ресурсним центром, керівник закладу освіти ухвалює рішення про утворення інклюзивного класу та організовує інклюзивне навчання з урахуванням рекомендованого рівня підтримки.

Важливою умовою реалізації інклюзивного навчання є формування команди психолого-педагогічного супроводу учня з особливими освітніми потребами. Керівник закладу освіти забезпечує створення та функціонування такої команди, до складу якої залучаються, зокрема, фахівці інклюзивно-ресурсного центру, що брали участь у проведенні комплексної оцінки розвитку дитини.

---

[1] Постанова Кабінету Міністрів України від 15.09.2021 р. № 957 «Про затвердження Порядку організації інклюзивного навчання у закладах загальної середньої освіти» (у ред. від 29.10.2025 р.). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/957-2021-%D0%BF#Text

У межах роботи команди протягом двох тижнів з початку навчання для учня розробляється індивідуальна програма розвитку. Вона є основним інструментом планування освітнього процесу в інклюзивному класі й підлягає перегляду не рідше, ніж двічі на рік та обов'язково враховується педагогічними працівниками під час організації навчання. Відповідно до індивідуальної програми розвитку учням з ООП надаються психолого-педагогічні та корекційно-розвиткові послуги у формі спеціально організованих занять.

Проведення таких занять забезпечується фахівцями з числа педагогічних працівників закладу освіти, а також учителями-дефектологами (вчителем-логопедом, сурдопедагогом, тифлопедагогом, олігофренопедагогом), які можуть бути як штатними працівниками закладу, так і залученими на договірних засадах. Це дозволяє гнучко реагувати на індивідуальні потреби учнів з різними порушеннями розвитку.

Безпосередню організацію інклюзивного навчання в освітньому процесі забезпечує асистент учителя, посадові обов'язки якого визначаються відповідною посадовою інструкцією. До основних завдань асистента вчителя належать:

— адаптації змісту та методів навчання до можливостей і потреб дитини з особливими освітніми потребами;

— застосування під час уроку (навчального процесу загалом) системи додаткових заходів, спрямованих на опанування навчального матеріалу;

— проведення додаткових занять зі здобувачами освіти, які мають труднощі у засвоєнні навчального матеріалу;

— доповнення (разом з учителями) навчальної програми матеріалом, засвоєння якого необхідне учневі з ООП для повноцінного життя в класі, школі, суспільстві;

— участь у розробці та реалізації індивідуальних навчальних планів;

— забезпечення індивідуального підходу під час уроків та позакласних заходів (заняття з дитиною, яка не може працювати повний урок, потребує додаткової перерви тощо)[1].

Практика показує, що ефективна підтримка дитини з ООП з боку асистента вчителя охоплює кілька ключових напрямів:

— навчальна підтримка — пояснення матеріалу доступною мовою, поділ завдань на етапи, використання візуальних опор, нагадування про послідовність дій;

---

[1] Яковишина Т. В. Роль асистента вчителя в навчанні дітей з когнітивними порушеннями. Вісник Міжнародного економіко-гуманітарного університету імені Академіка Степана Дем'янчука. Серія : Педагогіка та психологія. 2025. № 3. С. 335.

— організаційна допомога — асистент допомагає дитині орієнтуватися в навчальному процесі, підготувати робоче місце, дотримуватись розкладу та правил класу;

— поведінкова підтримка — асистент сприяє формуванню позитивної поведінки через підкріплення, зниження тривожності та запобігання перевантаженню;

— соціалізація — допомога у встановленні контактів з однокласниками, участі в іграх та групових завданнях[1].

Водночас індивідуальні соціальні та соціально-побутові потреби учня можуть задовольнятися асистентом учня, яким виступає один із батьків, уповноважена ними особа або соціальний працівник, що надає послугу супроводу під час інклюзивного навчання.

Окрім цього, для дітей з інвалідністю, які мають порушення опорно-рухового апарату, зору або слуху, в закладах загальної середньої освіти можуть надаватися додаткові соціальні послуги, зокрема фізичний супровід та переклад жестовою мовою, що сприяє забезпеченню доступності освітнього середовища та повноцінній участі таких учнів в освітньому процесі.

Таким чином, Порядок організації інклюзивного навчання в закладах загальної середньої освіти формує цілісну нормативну модель забезпечення освітніх прав учнів з особливими освітніми потребами. Він чітко визначає алгоритм організації інклюзивного навчання, механізми міждисциплінарної взаємодії фахівців, роль команди психолого-педагогічного супроводу та систему надання психолого-педагогічних, корекційно-розвиткових і соціальних послуг. Запровадження цього Порядку створює правові умови для реалізації індивідуального підходу до навчання учнів з ООП, сприяє забезпеченню доступності освітнього середовища та підвищенню якості інклюзивної освіти в закладах загальної середньої освіти.

4.3. СОЦІАЛЬНИЙ СУПРОВІД ЗДОБУВАЧІВ ПРОФЕСІЙНОЇ, ФАХОВОЇ ПЕРЕДВИЩОЇ ТА ВИЩОЇ ОСВІТИ

У секторі професійної, фахової передвищої та вищої освіти соціальний супровід осіб з особливими освітніми потребами постає як «перехідна» ланка між правом на освіту і реальними мож-

[1] Яковишина Т. В. Роль асистента вчителя в навчанні дітей з когнітивними порушеннями. Вісник Міжнародного економіко-гуманітарного університету імені Академіка Степана Дем'янчука. Серія : Педагогіка та психологія. 2025. № 3. С. 336.

ливостями здобути кваліфікацію, закріпитися в освітній спільноті та увійти в професійне середовище без втрати академічної результативності. Саме тут інклюзія набуває рис складної управлінської конструкції, де поряд з педагогічними рішеннями визначальними стають організаційні алгоритми, сервісна інфраструктура, внутрішня політика закладів та якість їхньої взаємодії із соціальною сферою. Відтак предмет аналізу неминуче зміщується від загальних гасел доступності до конкретних механізмів: як забезпечується підтримка в навчанні, побуті, комунікації, у проходженні практик, у користуванні ресурсами, а також як зберігається баланс між автономією здобувача і необхідною допомогою, що не підміняє, а підсилює його суб'єктність.

Нормативне поле, що окреслює рамки такого супроводу, демонструє характерну багаторівневість: кожен освітній щабель має власну логіку організації підтримки та свою «юридичну щільність» регулювання. При цьому ключовим є те, що правові приписи фактично задають мінімальні стандарти інституційної поведінки закладу освіти, але не гарантують автоматичної узгодженості процедур, кадрів і ресурсів, без яких інклюзивність перетворюється на суто формальну наявність норм. Саме тому в межах аналізу вагомого значення набувають «розриви» між задекларованими правами та процедурними інструментами їхньої реалізації, неоднаковість організаційних моделей у різних типах закладів, недостатня стандартизація інституційних ролей підтримки і, як наслідок, залежність якості супроводу від локальних управлінських рішень та партнерських можливостей конкретної територіальної громади чи університету.

Отже, цей підрозділ зосереджується на розкритті соціального супроводу як системи функцій та інституційних практик, що забезпечують безперервність підтримки здобувачів з особливими освітніми потребами (ООП) у професійній, фаховій передвищій та вищій освіті, із врахуванням різної природи освітнього процесу, рівня самостійності молоді та специфіки практикоорієнтованого компонента підготовки. У логіці викладу буде показано, як у межах чинного регулювання вибудовується архітектура допомоги від індивідуальних форм підтримки до організаційних структур закладів, як розмежовуються й поєднуються навчально-організаційні, психолого-педагогічні та соціальні складові, а також які додаткові напрями супроводу розширюють «класичну» модель для потреб сучасної вищої школи. Завершальна аналітична рамка підрозділу спрямована на виявлення умов, за яких підтримка перестає бути епізодичною реакцією на запит і трансформується в стійку систему, що продукує інклюзивну

культуру, підвищує освітню успішність та забезпечує реалістичний міст між освітою і подальшою професійною інтеграцією.

Реалізація соціального супроводу осіб з особливими освітніми потребами у закладах професійної, фахової передвищої та вищої освіти ґрунтується на комплексі національних нормативно-правових актів, які визначають принципи інклюзивності, доступності освітнього середовища, рівних можливостей та підтримки здобувачів освіти на всіх етапах навчання.

Так, у статті 9 Закону України «Про професійну освіту» зазначається, що заклади професійної освіти та їхні засновники створюють умови для вступників з особливими освітніми потребами шляхом забезпечення розумного пристосування та/або універсального дизайну[1].

Водночас, законодавець передбачає не лише адаптацію освітнього середовища, а й індивідуальну підтримку здобувачів освіти з ОПП у процесі навчання. Зокрема, відповідно до статті 27 цього Закону, здобувачі професійної освіти з особливими освітніми потребами мають право на допомогу асистента, яка може надаватися, зокрема, у формі фізичного супроводу. Функції асистента можуть виконувати батьки, інші законні представники, уповноважені особи або соціальні робітники. Порядок та умови допуску асистента до освітнього процесу, вимоги до нього та правила перебування у закладі освіти визначаються відповідним положенням, затвердженим центральним органом виконавчої влади у сфері освіти і науки, а рішення про допуск асистента ухвалює керівник закладу професійної освіти[2].

Слід зазначити, що, незважаючи на наявність у Законі України «Про професійну освіту» норми щодо визначення порядку та умов допуску асистента здобувача освіти з особливими освітніми потребами до освітнього процесу, спеціальне положення, яке б регламентувало діяльність асистента здобувача професійної освіти, на момент написання монографії не затверджене та не оприлюднене у відкритих нормативно-правових реєстрах. Така ситуація актуалізує необхідність подальшого розвитку правового регулювання в цій сфері.

Відповідно до Порядку організації інклюзивного навчання у закладах професійної (професійно-технічної) освіти, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 10.07.2019 р. № 636, супровід здобувачів освіти з ООП можуть здійснювати батьки чи інші

---

[1] Закон України «Про професійну освіту» від 21.08.2025 р. № 4574-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/ laws/show/4574-20#Text

[2] Там само.

законні представники або особи уповноважені ними, соціальні працівники (робітники), волонтери[1].

Психолого-педагогічний супровід здобувачів освіти з особливими освітніми потребами під час освітнього процесу включає три компоненти:

— навчально-організаційний компонент — допомога в організації освітнього процесу; розроблення та моніторинг виконання індивідуального навчального плану здобувача освіти з ООП; організація індивідуальних консультацій;

— психологічний компонент — забезпечення системної психологічної допомоги здобувачам освіти з ООП під час освітнього процесу, зокрема їх соціально-психологічної адаптації до освітнього середовища закладу професійної (професійно-технічної) освіти;

— соціальний компонент — здійснення заходів щодо соціальної та соціально-побутової підтримки здобувачів освіти з ООП: надання інформації та допомоги під час влаштування в гуртожиток, отримання різних видів державної допомоги, технічних засобів реабілітації, а також провадження волонтерської діяльності[2].

Поряд із регулюванням інклюзивного навчання у закладах професійної освіти, питання забезпечення доступності освітнього процесу та соціального супроводу осіб з особливими освітніми потребами отримало нормативне закріплення і на рівні фахової передвищої освіти. Закон України «Про фахову передвищу освіту» (2019 р.) також гарантує право здобувачів освіти з особливими освітніми потребами на створення інклюзивного освітнього середовища: у статті 30 встановлено обов'язок закладу фахової передвищої освіти створювати необхідні умови для здобуття освіти такими особами[3].

Реалізація зазначених законодавчих гарантій у сфері фахової передвищої освіти здійснюється через спеціальний Порядок організації інклюзивного навчання[4], розроблений за аналогією з відповід-

---

[1] Постанова Кабінету Міністрів України від 10.07.2019 р. № 636 «Про затвердження Порядку організації інклюзивного навчання у закладах професійної (професійно-технічної) освіти» (у ред. від 21.07.2021 р.). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/636-2019-%D0%BF#Text

[2] Там само.

[3] Закон України «Про фахову передвищу освіту» від 06.06.2019 р. № 2745-VIII (у ред. від 03.12.2025 р.). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2745-19#Text

[4] Постанова Кабінету Міністрів України від 15.12.2021 р. № 1321 «Про затвердження Порядку організації інклюзивного навчання в закладах фахової передвищої освіти». URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1321-2021-%D0%BF#Text

ними документами для інших рівнів освіти та спрямований на забезпечення єдиних принципів інклюзії.

Цим документом передбачено утворення в закладі освіти спеціального навчально-реабілітаційного підрозділу або команди психолого-педагогічного супроводу особи з ООП, функції яких полягають в організації інклюзивного освітнього процесу та спеціального навчально-реабілітаційного супроводу осіб з особливими освітніми потребами, забезпечення їм доступу до якісної фахової передвищої освіти з урахуванням обмежень життєдіяльності.

Завданнями спеціального навчально-реабілітаційного підрозділу (команди) є розроблення індивідуального навчального плану осіб з ООП, забезпечення спеціального навчально-реабілітаційного супроводу цих здобувачів освіти, проведення інформаційно-просвітницької діяльності із формування толерантного ставлення до осіб з особливими освітніми потребами; співпраця із закладами соціального захисту населення та громадськими об'єднаннями.

Інклюзивне навчання здобувачів освіти з особливими освітніми потребами передбачає, відповідно до індивідуальних потреб, надання послуги фізичного супроводу осіб із порушеннями опорно-рухового апарату чи зору, а також перекладу жестовою мовою для осіб із порушеннями слуху. Надання таких послуг у закладі освіти здійснюється на підставі письмової заяви особи з ООП або її законних представників та за умови дотримання визначеного законодавством порядку допуску особи, яка надає відповідну соціальну послугу.

На відміну від попередніх рівнів освіти, у закладах вищої освіти інклюзивне навчання реалізується в умовах більш розвиненої нормативної бази, кадрового потенціалу та організаційної автономії, що створює передумови для системного впровадження соціального супроводу здобувачів освіти з особливими освітніми потребами. Відповідні засади закріплено в Законі України «Про вищу освіту», яким визначається обов'язок ЗВО забезпечити умови для навчання осіб з інвалідністю: безбар'єрний доступ, адаптацію освітніх програм, можливість отримання послуг соціально-психологічного та спеціального навчально-реабілітаційного супроводу, створення інклюзивних ресурсних центрів та залучення фахівців підтримки[1].

Важливим нормативно-правовим актом, який визначає механізми реалізації права осіб з ООП на доступну та якісну вищу

---

[1] Закон України «Про вищу освіту» від 01.07.2014 р. № 1556-VII (у ред. від 03.12.2025 р.). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18#Text

освіту, є постанова Кабінету Міністрів України від 10.07.2019 р. № 635 «Про затвердження Порядку організації інклюзивного навчання у закладах вищої освіти»[1]. Цей документ конкретизує положення законів України у сфері освіти та спрямований на створення умов для рівного доступу до освітніх послуг у закладах вищої освіти.

Відповідно до Порядку, інклюзивне навчання у закладах вищої освіти організовується з урахуванням індивідуальних освітніх потреб здобувачів освіти, їхніх можливостей та стану здоров'я. Основною метою такого навчання є забезпечення рівних можливостей для здобуття вищої освіти шляхом адаптації освітнього процесу, навчального середовища та надання необхідної підтримки.

Постанова № 635 покладає на заклади вищої освіти обов'язок створювати інклюзивне освітнє середовище, що передбачає архітектурну доступність будівель, безперешкодний доступ до навчальних приміщень, інформаційної інфраструктури та освітніх ресурсів. Важливе місце відводиться застосуванню принципів універсального дизайну та розумного пристосування, зокрема адаптації навчальних матеріалів, форм контролю знань і методів навчання відповідно до потреб здобувачів освіти з ООП.

Значну увагу в Порядку приділено організації індивідуального супроводу здобувачів вищої освіти з особливими освітніми потребами. В документі зазначено, що з метою організації інклюзивного навчання у закладі вищої освіти в межах існуючої штатної чисельності може створюватися спеціальний навчально-реабілітаційний підрозділ або група психолого-педагогічного супроводу, до складу яких залучаються науково-педагогічні працівники закладу вищої освіти, представники адміністрації закладу та інші фахівці за потреби. Створений підрозділ виконує такі завдання:

— співпрацює зі структурними підрозділами закладу вищої освіти щодо організації інклюзивного навчання та забезпечення навчально-реабілітаційного супроводу здобувачів освіти з особливими освітніми потребами;

— розробляє індивідуальний навчальний план здобувача освіти з особливими освітніми потребами, проводить моніторинг його виконання, вносить до нього зміни;

— організовує підготовку (підвищення кваліфікації) науково-педагогічних працівників закладу вищої освіти та соціальних

[1] Постанова Кабінету Міністрів України від 10.07.2019 р. № 635 «Про затвердження Порядку організації інклюзивного навчання у закладах вищої освіти» (у ред. від 21.07.2021 р.). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/635-2019-%D0%BF#Text

працівників, волонтерів для роботи зі здобувачами освіти з особливими освітніми потребами шляхом проведення лекцій, семінарів, тренінгів, засідань за круглим столом тощо;

— консультує та надає методичну допомогу науково-педагогічним працівникам закладу вищої освіти щодо організації освітнього процесу здобувачів освіти з особливими освітніми потребами;

— провадить інформаційно-просвітницьку діяльність з формування толерантного ставлення до здобувачів освіти з особливими освітніми потребами;

— співпрацює із закладами соціального захисту населення, громадськими об'єднаннями з метою провадження волонтерської діяльності, спрямованої на підтримку здобувачів освіти з особливими освітніми потребами[1].

Порядок організації інклюзивного навчання у ЗВО передбачає виокремлення трьох видів супроводу здобувачів вищої освіти (рис. 4.3).



Рис. 4.3. Види супроводу здобувачів вищої освіти з ООП в умовах інклюзивного навчання
Джерело: [2]

Навчально-організаційний супровід спрямований на забезпечення доступності та адаптації освітнього процесу до індивідуальних потреб здобувачів вищої освіти з особливими освітніми потребами. Він охоплює координацію навчального навантаження, написання та моніторинг виконання індивідуального навчального плану здобувача освіти з ООП, організацію індивідуальних консультацій, а також узгодження взаємодії між студентом, викладачами та адміністрацією закладу вищої освіти.

---

[1] Постанова Кабінету Міністрів України від 10.07.2019 р. № 635 «Про затвердження Порядку організації інклюзивного навчання у закладах вищої освіти» (у ред. від 21.07.2021 р.). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/635-2019-%D0%BF#Text

[2] Там само.

Психолого-педагогічний супровід передбачає надання психологічної та педагогічної підтримки з метою сприяння адаптації студентів до умов навчання у закладі вищої освіти, розвитку їхнього емоційного благополуччя та навчальної мотивації. У межах цього виду супроводу здійснюється консультування здобувачів освіти, психолого-педагогічна діагностика, профілактика емоційного вигорання, а також надання методичної підтримки науково-педагогічним працівникам щодо особливостей роботи зі студентами з ООП.

Соціальний супровід спрямований на забезпечення соціальної інтеграції здобувачів вищої освіти з ООП в освітнє середовище та студентську спільноту. Він включає інформування про соціальні права і можливості, сприяння доступу до соціальних послуг і пільг, підтримку у вирішенні побутових та організаційних питань (наприклад, допомогу при влаштуванні в гуртожиток, отриманні технічних засобів реабілітації), розвиток навичок самостійності, а також взаємодію із сім'єю, соціальними службами та громадськими організаціями.

Отже, постанова Кабінету Міністрів України № 635 відіграє важливу роль у формуванні нормативно-правових засад інклюзивного навчання у закладах вищої освіти. Вона спрямована на створення системи підтримки здобувачів освіти з особливими освітніми потребами, що є невід'ємною складовою соціально-правового супроводу та необхідною умовою їхньої повноцінної участі в освітньому процесі й подальшої соціальної інтеграції.

У наукових дослідженнях поряд із нормативно визначеними видами супроводу навчання здобувачів вищої освіти пропонуються й додаткові. Зокрема, Г. І. Слозанська розширює класифікацію супроводу, доповнюючи її такими видами: технічний, медико-реабілітаційний, фізкультурно-спортивний, професійна адаптація та реабілітація[1].

Технічний супровід навчання охоплює забезпечення студентів з ООП адаптивними технічними засобами та спеціальними технологіями навчання. На всіх етапах технічного супроводу передбачається індивідуальний (тьюторський) супровід студентів з метою допомоги у розв'язанні індивідуальних проблем опанування навчальних дисциплін. Технічний та тьюторський супровід здійснюється відділами спеціальних технологій навчання, фахівцями технічної служби і студентами.

---

[1] Слозанська Г. І. Соціальний супровід осіб з обмеженими можливостями в освітньому просторі вищих навчальних закладів як форма комплексної соціальної допомоги. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Педагогіка, соціальна робота». 2013. Вип. 29. С. 202.

Медико-реабілітаційний супровід спрямований на підтримку, збереження та відновлення фізичного здоров'я студентів. Його складовими є невідкладна медична допомога, консультативно-профілактична та реабілітаційно-відновлювальна підтримка. Здійснюється цей вид супроводу персоналом медичних кабінетів та фахівцями з фізичної реабілітації.

Фізкультурно-спортивний супровід заохочує студентів до активних занять фізичною культурою та окремими видами спорту, участі у змаганнях різного рівня та параолімпійському русі, зміцнює мотивацію до здорового способу життя, передбачає поліпшення психофізичного стану студентів. Здійснюється викладачами кафедр фізичного виховання.

Професійна адаптація та реабілітація здобувачів освіти з особливими освітніми потребами передбачає створення умов для здобуття робітничої спеціальності в межах фахової підготовки, залучення до діяльності студентських навчально-науково-виробничих підрозділів та наукових товариств, проходження виробничої практики, участі у програмах центру розвитку кар'єри та підприємництва, а також надання допомоги у працевлаштуванні. Реалізація цього виду супроводу здійснюється випусковою кафедрою, центрами планування та розвитку кар'єри, відділом практики та працевлаштування, відділом виховної роботи.

У закладах вищої освіти України починають створюватись та вже функціонують Центри підтримки студентів з особливими освітніми потребами. В основу діяльності таких центрів покладено адаптований закордонний досвід функціонування служб підтримки студентів, що передбачає комплексний підхід до забезпечення доступності освіти та соціального супроводу осіб з особливими освітніми потребами. Найбільшого поширення такі структури отримали у ЗВО країн ЄС та Північної Америки.

У закладах вищої освіти США функціонують так звані Disability Support Services (DSS) або Disability Resource Centers, діяльність яких регламентується федеральним законодавством, зокрема Законом про американців з інвалідністю (ADA) та Законом про реабілітацію. Основною функцією таких центрів є координація заходів із забезпечення розумного пристосування, академічної підтримки та соціального супроводу студентів з інвалідністю. До кола їхніх завдань належать оцінка індивідуальних потреб студентів, організація доступного освітнього середовища, надання асистивних технологій, консультування викладачів, а також супровід студентів у процесі адаптації до навчання та студентського життя.

У країнах Європейського Союзу підтримка студентів з особливими освітніми потребами реалізується через університетські служби інклюзії, центри доступності або служби рівних можливостей. Зокрема, у Великій Британії функціонують Disability Services, які забезпечують як академічну, так і соціальну підтримку студентів. Важливим елементом є індивідуальний план підтримки, що розробляється з урахуванням рекомендацій медичних та психологічних фахівців і передбачає адаптацію навчальних матеріалів, зміну форм оцінювання, надання асистентської допомоги та доступ до спеціалізованих ресурсів.

Для європейської моделі характерним є тісна міждисциплінарна взаємодія між адміністрацією закладу освіти, викладачами, соціальними працівниками, психологами та зовнішніми сервісами підтримки. Значна увага приділяється не лише навчальному процесу, а й соціальній інтеграції студентів з інвалідністю, формуванню безбар'єрного освітнього середовища та розвитку інклюзивної культури в університетській спільноті.

Досвід Канади та скандинавських країн демонструє ефективність підходу, за якого центри підтримки студентів орієнтуються на модель універсального дизайну навчання, що передбачає створення таких освітніх умов, які є доступними та зручними для максимально широкого кола здобувачів освіти без необхідності додаткових адаптацій. У цьому контексті соціальний супровід розглядається як процес, спрямований на підвищення автономності студента, розвиток його самостійності та активної участі в освітньому процесі.

Впровадження подібних підходів в українських закладах вищої освіти сприяє розвитку інклюзивного освітнього середовища, підвищенню якості освітніх послуг і реалізації права осіб з інвалідністю на рівний доступ до вищої освіти. Один із перших підрозділів з підтримки інклюзивного навчання в Україні було створено у Відкритому міжнародному університеті розвитку людини «Україна». Цей структурний підрозділ університету має назву «Центр інклюзивних технологій навчання». Його діяльність пов'язана з виконанням таких завдань:

— створення бази даних здобувачів освіти з ООП та ведення їхньої медичної документації;

— медичне консультування здобувачів освіти з ООП;

— забезпечення медичного супроводу в інститутах університету;

— психологічне тестування здобувача освіти та корекція його психологічного стану в процесі навчання;

— психологічне консультування здобувачів освіти;

— організація танцювальної, музичної та арт-терапії;

— соціальна реабілітація здобувачів освіти (соціально-психологічні тренінги, корекційно-розвиваючі ігри, ритмічно-рухові ігрові вправи тощо)[1].

В Українському державному університеті імені Михайла Драгоманова Центр супроводу здобувачів освіти з особливими освітніми потребами функціонує з 2023 р. Метою діяльності Центру є забезпечення рівного доступу до якісної вищої освіти для всіх здобувачів, з урахуванням їхніх освітніх потреб і можливостей. Центр виконує функцію інтеграційної платформи, що забезпечує консультування, індивідуальне академічне планування, координацію діяльності викладачів, технічну та психологічну підтримку. Завдяки діяльності в університеті сформовано стійку модель інклюзивного освітнього середовища.

Основні напрями роботи Центру:

— ведення обліку осіб з особливими освітніми потребами (ООП) на етапах вступу, навчання та працевлаштування;

— участь у розробці додатків до індивідуальних навчальних планів;

— організація підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників, соціальних працівників і волонтерів;

— методична підтримка викладачів щодо організації освітнього процесу для здобувачів з ООП;

— інформаційно-просвітницька діяльність з формування толерантного ставлення до осіб з ООП;

— співпраця з підрозділами університету, соціальними службами, громадськими організаціями.

Центр також реалізує волонтерські ініціативи: тренінги з фізичного супроводу осіб з порушеннями зору; діяльність Клубу міміко-жестового мовлення, який проводить курси для викладачів, здобувачів освіти, фахівців ІРЦ, соціальних працівників, родин військових та волонтерів.

У 2024 р. МОН України ініціювало пілотний проєкт зі створення та функціонування центрів підтримки студентів, у якому беруть участь Криворізький державний педагогічний університет, Навчально-реабілітаційний заклад вищої освіти «Кам'янець-Подільський державний інститут», Полтавський національний педагогічний університет імені В. Г. Короленка, Вінницький державний педаго-

---

[1] Центр інклюзивних технологій навчання Університету «Україна». URL: https://uu.edu.ua/specpidrozdili#:~:text

гічний університет імені Михайла Коцюбинського, Західноукраїнський національний університет, Київський столичний університет імені Бориса Грінченка, Український католицький університет, Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини та Маріупольський державний університет[1].

Основні послуги, які надаються центрами підтримки студентів:

— адаптація навчання — створення доступних навчальних матеріалів (переклад на мову жестів, аудіо/відео), надання додаткового часу на іспитах;

— психологічна підтримка — допомога студентам у подоланні психологічних труднощів, пов'язаних з навчанням та інвалідністю;

— технічне забезпечення — створення доступу до спеціалізованого обладнання для навчання;

— профорієнтація — підтримка у підготовці до працевлаштування та пошуку роботи.

Таким чином, соціальний супровід здобувачів професійної, фахової передвищої та вищої освіти в Україні поступово інституціоналізується та набуває системного характеру. Нормативно-правові документи, що регламентують організацію інклюзивного навчання на відповідних рівнях освіти, закріплюють комплексний підхід до підтримки осіб з особливими освітніми потребами, поєднуючи освітні, соціальні та психолого-педагогічні заходи. Водночас практичні приклади діяльності Центрів супроводу та підтримки студентів в українських університетах, а також у межах пілотного проєкту МОН, засвідчують перехід від формального забезпечення інклюзії до впровадження дієвих моделей соціального супроводу, орієнтованих на індивідуальні потреби здобувачів освіти та їхню успішну освітню й соціальну інтеграцію.

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 4

Аналіз соціального супроводу здобувачів освіти з особливими освітніми потребами засвідчує, що в Україні поступово формується багаторівнева та нормативно врегульована система інклюзивної освіти, яка охоплює всі ланки освітнього процесу — від дошкільної до вищої та професійної освіти. Концептуальні засади інклюзії, за-

[1] Центри підтримки студентів: крок до інклюзивної вищої освіти в Україні. URL: https://mon.gov.ua/news/tsentri-pidtrimki-studentiv-krok-do-inklyuzivnoi-vishchoi-osviti-v-ukraini

кріплені в національному законодавстві та стратегічних документах, орієнтовані на реалізацію правозахисного підходу, забезпечення рівного доступу до освіти та створення умов для повноцінної участі осіб з особливими освітніми потребами в освітньому середовищі.

Соціальний супровід у системі інклюзивного навчання постає як ключовий механізм реалізації індивідуального підходу, міждисциплінарної взаємодії та комплексної підтримки здобувачів освіти. На рівні дошкільної та повної загальної середньої освіти він реалізується через діяльність команд психолого-педагогічного супроводу, участь асистентів учителя та надання психолого-педагогічних, корекційно-розвиткових і соціальних послуг. Це створює передумови для безперервності підтримки дитини з особливими освітніми потребами та її успішної соціалізації.

На рівні професійної, фахової передвищої та вищої освіти соціальний супровід набуває більш комплексного характеру, поєднуючи освітню підтримку, соціальні послуги, профорієнтацію, сприяння проходженню практики та інтеграції у професійне середовище. Формування та розвиток центрів супроводу і підтримки студентів, зокрема в межах пілотних ініціатив, свідчить про поступовий перехід до інституційних моделей інклюзії, зорієнтованих на реальні потреби здобувачів освіти.

Водночас результати аналізу засвідчують, що ефективність соціального супроводу значною мірою залежить від рівня ресурсного забезпечення закладів освіти, професійної підготовки кадрів, міжвідомчої взаємодії та готовності освітніх спільнот до впровадження інклюзивних практик. Це актуалізує необхідність подальшого системного розвитку соціального супроводу як невід'ємної складової інклюзивної освіти в Україні та важливого інструменту забезпечення рівних освітніх можливостей для осіб з особливими освітніми потребами.

ВИСНОВКИ

У монографії здійснено комплексний аналіз теоретико-правових, організаційних і практичних засад соціального супроводу осіб з інвалідністю в сучасних умовах розвитку українського суспільства. Запропоновані висновки відображають основні результати проведеного дослідження.

1. Формування системи соціально-правового захисту осіб з інвалідністю ґрунтується на еволюції моделей інвалідності — від медичної до соціальної та правозахисної. Саме правозахисна модель, закріплена в міжнародних документах, насамперед у Конвенції ООН про права осіб з інвалідністю, визначає сучасні орієнтири державної політики у сфері забезпечення рівних прав, доступності та інклюзії. Аналіз законодавства України у сфері соціальної захищеності осіб з інвалідністю засвідчив, що національна нормативно-правова база загалом відповідає міжнародним стандартам і охоплює ключові сфери життєдіяльності — освіту, працю, охорону здоров'я, доступність середовища та послуг. Водночас практична реалізація правових норм часто ускладнюється інституційними, фінансовими та організаційними проблемами, що зумовлює необхідність подальшого вдосконалення механізмів їх застосування.

2. Соціальний супровід слід характеризувати як комплексну соціальну послугу, при здійсненні якої працівники соціальних служб планомірно допомагають особі або сім'ї у складних життєвих обставинах подолати труднощі шляхом проведення соціально-психологічних чи соціально-правових консультацій, залучення до групових тренінгів, бесід, заходів медичного та юридичного характеру, сприяння у лікуванні, працевлаштуванні та навчанні. Концептуальною

основою послуги соціального супроводу є кейс-менеджмент як універсальний інструмент у сфері соціальної роботи.

3. Соціальний супровід як ефективна модель комплексної соціальної допомоги людям з інвалідністю реалізується на підставі визначених умов, принципів і порядку надання послуги, закріплених у Державному стандарті соціального супроводу сімей (осіб), які перебувають у складних життєвих обставинах. Це гарантує адресність, гуманістичну спрямованість і системність дій фахівців, створює фундамент для забезпечення ефективної, адресної та інклюзивної підтримки людей з інвалідністю. Визначальними чинниками ефективності соціального супроводу є професійна компетентність соціальних працівників, дотримання етичних принципів і здатність до міжвідомчої взаємодії.

4. Працевлаштування осіб з інвалідністю є важливим інструментом соціальної інтеграції та чинником економічного розвитку країни. Залучення цієї категорії населення до ринку праці зменшує рівень соціальної залежності, сприяє зростанню добробуту сімей та формує позитивне суспільне ставлення до інклюзії. Водночас, протягом останніх років спостерігається стійке зниження кількості осіб з інвалідністю, працевлаштованих за сприяння Державної служби зайнятості, що свідчить про складність ситуації у сфері трудової інтеграції осіб з інвалідністю та потребу в посиленні механізмів державної підтримки і соціального супроводу.

5. Соціальний супровід осіб з інвалідністю при працевлаштуванні та на робочому місці передбачає надання комплексу соціальних, психологічних, інформаційних та консультативних послуг, спрямованих на підтримку особи з інвалідністю під час пошуку роботи, працевлаштування та адаптації до умов трудової діяльності. Такий супровід сприяє не лише ефективному включенню людини в трудовий процес, а й зменшенню ризиків дезадаптації, конфліктів чи дискримінаційних проявів у трудовому колективі. Основні підходи до організації цієї послуги, її мету, завдання, зміст, принципи надання, а також вимоги до виконавців і отримувачів соціального супроводу визначено Державним стандартом соціальної послуги соціального супроводу при працевлаштуванні та на робочому місці, затвердженим наказом Міністерства соціальної політики України від 21.09.2016 № 1044.

6. Аналіз практичного застосування послуги соціального супроводу осіб з інвалідністю під час працевлаштування та на робочому місці засвідчив, що вона поки що є малозатребуваною та недостатньо розвиненою. Реалізація соціального супроводу носить епізодич-

ний характер, а інформаційно-комунікаційна складова залишається слабко забезпеченою. Це зумовлює необхідність удосконалення механізмів міжвідомчої взаємодії між органами соціального захисту, службами зайнятості та громадськими організаціями, посилення інформаційно-просвітницької роботи серед людей з інвалідністю та роботодавців, а також впровадження системи моніторингу ефективності надання послуги на національному рівні.

7. В Україні поступово формується багаторівнева та нормативно врегульована система інклюзивної освіти, яка охоплює всі ланки освітнього процесу — від дошкільної до вищої та позашкільної освіти — і характеризується поступовим розширенням інклюзивних практик, удосконаленням нормативно-правового забезпечення та зростанням кількості здобувачів освіти з особливими освітніми потребами. Концептуальні засади інклюзії, закріплені в національному законодавстві та стратегічних документах, орієнтовані на реалізацію правозахисного підходу, забезпечення рівного доступу до освіти та створення умов для повноцінної участі осіб з особливими освітніми потребами в освітньому середовищі. Водночас, попри позитивну динаміку розвитку інклюзії, її впровадження супроводжується низкою викликів і труднощів, серед яких: нерівномірність розвитку інклюзивної інфраструктури закладів освіти, недостатня підготовка педагогічних кадрів, цифрова недоступність освітнього середовища.

8. Важливою складовою забезпечення права дітей з особливими освітніми потребами на доступну та якісну освіту є соціальна послуга супроводу під час інклюзивного навчання, зміст, обсяг та умови надання якої визначаються Державним стандартом соціальної послуги супроводу під час інклюзивного навчання, затвердженим наказом Міністерства соціальної політики України 23.12.2021 р. № 718. Ця послуга передбачає комплекс заходів, спрямованих на забезпечення повної та ефективної участі її отримувача в освітньому процесі шляхом надання підтримки та допомоги в пересуванні, самообслуговуванні, комунікації, харчуванні, орієнтації у просторі, а також гарантування безпеки на території закладу освіти та поза межами закладу під час екскурсій, навчальних поїздок, інших заходів, передбачених освітнім процесом.

9. Соціальний супровід у системі інклюзивного навчання постає як ключовий механізм реалізації індивідуального підходу, міждисциплінарної взаємодії та комплексної підтримки здобувачів освіти. На рівні дошкільної та повної загальної середньої освіти він реалізується через діяльність команд психолого-педагогічного су-

проводу, участь асистентів учителя та надання психолого-педагогічних, корекційно-розвиткових і соціальних послуг. На рівні професійної, фахової передвищої та вищої освіти соціальний супровід набуває більш комплексного характеру, поєднуючи освітню підтримку, соціальні послуги, профорієнтацію, сприяння проходженню практики та інтеграції у професійне середовище. Ефективність соціального супроводу значною мірою залежить від рівня ресурсного забезпечення закладів освіти, професійної підготовки кадрів, міжвідомчої взаємодії та готовності освітніх спільнот до впровадження інклюзивних практик.

10. Узагальнюючи результати дослідження, можна зробити висновок, що соціально-правовий супровід осіб з інвалідністю в Україні перебуває на етапі активного становлення та інституціоналізації. Його ефективність значною мірою залежить від узгодженості нормативно-правового регулювання, розвитку міжсекторальної взаємодії, кадрового потенціалу та орієнтації на індивідуальні потреби людини. Подальший розвиток системи соціального супроводу потребує комплексного, системного та правозахисного підходу, спрямованого на забезпечення реальної, а не формальної інклюзії осіб з інвалідністю у всі сфери суспільного життя.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Конституція України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text

2. Закон України «Про ратифікацію Конвенції про права осіб з інвалідністю і Факультативного протоколу до неї» від 16.12.2009 р. № 1767-VI. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1767-17#Text

3. Конвенція про права осіб з інвалідністю, ратифікована Законом України від 16.12.2009 р. № 1767-VI (Офіційний переклад). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_g71#Text

4. Факультативний протокол до Конвенції про права осіб з інвалідністю (Офіційний переклад). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_g72#Text

5. Закон України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» від 21.03.1991 р. № 875-XII (у ред. від 19.12.2024 р.). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/875-12#Text

6. Закон України «Про державну соціальну допомогу особам з інвалідністю з дитинства та дітям з інвалідністю» від 16.11.2000 р. № 2109-III (у ред. від 19.12.2024 р.). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2109-14#Text

7. Закон України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» від 09.07.2003 р. № 1058-IV (у ред. від 15.05.2025 р.). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1058-15#Text

8. Закон України «Про реабілітацію осіб з інвалідністю в Україні» від 06.10.2005 р. № 2961-IV (у ред. від 19.12.2024 р.). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2961-15#Text

9. Закон України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 08.07.2010 р.

№ 2464-VI (у ред. від 21.08.2025 р.). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2464-17#Text

10. Закон України «Про вищу освіту» від 01.07.2014 р. № 1556-VII (у ред. від 03.12.2025 р.). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18#Text

11. Закон України «Про освіту» від 05.09.2017 р. № 2145-VIII (у ред. від 21.08.2025 р.). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text

12. Закон України «Про соціальні послуги» від 17.01.2019 р. № 2671-VIII (у ред. від 26.03.2025 р.). URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2671-19#Text

13. Закон України «Про фахову передвищу освіту» від 06.06.2019 р. № 2745-VIII (у ред. від 03.12.2025 р.). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2745-19#Text

14. Закон України «Про повну загальну середню освіту» від 16.01.2020 р. № 463-IX (у ред. від 03.12.2025 р.). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/463-20#Text

15. Закон України «Про дошкільну освіту» від 06.06.2024 р. № 3788-IX (у ред. від 01.01.2025 р.). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3788-20#Text

16. Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо забезпечення права осіб з інвалідністю на працю» від 15.01.2025 р. № 4219-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4219-20#Text

17. Закон України «Про професійну освіту» від 21.08.2025 р. № 4574-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4574-20#Text

18. Постанова Кабінету Міністрів від 08.09.2015 р. № 696 «Про затвердження Порядку здійснення заходів сприяння зайнятості, повернення коштів, спрямованих на фінансування таких заходів, у разі порушення гарантій зайнятості для внутрішньо переміщених осіб» (у ред. від 29.03.2024 р.). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/696-2015-%25D0%25BF#n8

19. Постанова Кабінету Міністрів від 21.02.2017 р. № 125 «Про затвердження Положення про Урядового уповноваженого з прав осіб з інвалідністю та внесення змін до постанови Кабінету Міністрів України від 3 січня 2013 р. № 5» (у ред. від 03.09.2025 р.). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/125-2017-%D0%BF#Text

20. Постанова Кабінету Міністрів України від 12.07.2017 р. № 545 «Про затвердження Положення про інклюзивно-ресурсний центр» (у ред. від 22.08.2025 р.). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/545-2017-%D0%BF#Text

21. Постанова Кабінету Міністрів України від 10.04.2019 р. № 530 «Про затвердження Порядку організації інклюзивного навчання у закладах дошкільної освіти» (у ред. від 29.10.2025 р.). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/530-2019-%D0%BF#Text

22. Постанова Кабінету Міністрів України від 10.07.2019 р. № 635 «Про затвердження Порядку організації інклюзивного навчання у закладах вищої освіти» (у ред. від 21.07.2021 р.). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/635-2019-%D0%BF#Text

23. Постанова Кабінету Міністрів України від 10.07.2019 р. № 636 «Про затвердження Порядку організації інклюзивного навчання у закладах професійної (професійно-технічної) освіти» (у ред. від 21.07.2021 р.). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/636-2019-%D0%BF#Text

24. Постанова Кабінету Міністрів України від 21.08.2019 р. № 779 «Про затвердження Порядку організації інклюзивного навчання в закладах позашкільної освіти» (у ред. від 21.07.2021 р.). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/779-2019-%D0%BF#Text

25. Постанова Кабінету Міністрів України від 03.03.2020 р. № 177 «Деякі питання діяльності центрів надання соціальних послуг» (у ред. від 30.05.2024 р.). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/177-2020-%D0%BF#Text

26. Постанова Кабінету Міністрів України від 01.06.2020 р. № 429 «Про затвердження Порядку установлення диференційованої плати за надання соціальних послуг» (у ред. від 27.10.2023 р.). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/429-2020-%D0%BF#Text

27. Постанова Кабінету Міністрів України від 01.06.2020 р. № 587 «Про організацію надання соціальних послуг» (у ред. від 27.12.2024 р.). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/587-2020-%D0%BF#n10

28. Постанова Кабінету Міністрів України від 27.01.2021 р. № 99 «Про Реєстр надавачів та отримувачів соціальних послуг» (у ред. від 13.09.2024 р.). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/99-2021-%D0%BF#Text

29. Постанова Кабінету Міністрів України від 15.09.2021 р. № 957 «Про затвердження Порядку організації інклюзивного навчання у закладах загальної середньої освіти» (у ред. від 29.10.2025 р.). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/957-2021-%D0%BF#Text

30. Постанова Кабінету Міністрів України від 15.12.2021 р. № 1321 «Про затвердження Порядку організації інклюзивного навчання в закладах фахової передвищої освіти». URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1321-2021-%D0%BF#Text

31. Постанова Кабінету Міністрів України від 10.02.2023 р. № 124 «Про затвердження Порядку надання роботодавцям компенсацій за працевлаштування зареєстрованих безробітних». URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/124-2023-%25D0%25BF#n11

32. Постанова Кабінету Міністрів України від 17.03.2023 р. № 237 «Про затвердження Порядку надання соціальних послуг суб'єктам ринку праці кар'єрними радниками, спеціалізованими кар'єрними радниками, консультантами по роботі з роботодавцями» (у ред. від 27.12.2023 р.). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/237-2023-%D0%BF#Text

33. Постанова Кабінету Міністрів України від 22.08.2023 р. № 893 «Деякі питання надання компенсації фактичних витрат за облаштування робочих місць / місць провадження господарської діяльності / незалежної професійної діяльності для осіб з інвалідністю» (у ред. від 27.05.2025 р.). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/893-2023-%D0%BF#Text

34. Постанова Кабінету Міністрів України від 15.11.2024 р. № 1338 «Деякі питання запровадження оцінювання повсякденного функціонування особи» (у ред. від 04.06.2025 р.). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1338-2024-%D0%BF#Text

35. Наказ Міністерства праці та соціальної політики України від 06.09.2010 р. № 270 «Про затвердження Інструкції з надання фінансової допомоги на поворотній і безповоротній основі та цільової позики за рахунок сум адміністративно-господарських санкцій та пені, що надходять до державного бюджету за невиконання нормативу робочих місць для працевлаштування інвалідів». URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0954-10#Text

36. Наказ Міністерства соціальної політики України від 13.07.2018 р. № 1005 «Про затвердження форм обліку соціальної роботи з сім'ями / особами, які перебувають у складних життєвих обставинах». URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0943-18#n20

37. Наказ Міністерства соціальної політики України від 23.12.2021 р. № 718 «Про затвердження Державного стандарту соціальної послуги супроводу під час інклюзивного навчання». URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0072-22#Text

38. Наказ Міністерства соціальної політики України від 10.04.2024 р. № 172-Н «Про затвердження Порядку визначення осіб з інвалідністю, які можуть бути працевлаштовані, та надсилання до Державного центру зайнятості інформації про таких осіб». URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0566-24#Text

39. Наказ Міністерства освіти і науки України від 20.03.2025 р. № 474 «Про затвердження Положення про асистента дитини з особливими освітніми потребами в закладі дошкільної освіти». URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0519-25#Text

40. Андрійчук Н. М., Вергун Т. М. Чинники розвитку інклюзії в системі освіти скандинавських країн на тлі європейського та вітчизняного досвіду. *Інноваційна педагогіка*. 2023. Вип. 58. Т. 1. С. 9–17.

41. Артеменко І. Е. Підготовка менеджерів соціальної роботи до застосування кейс-менеджменту у роботі з клієнтами. *Освіта дорослих: теорія, досвід, перспективи*. 2014. Вип. 1. С. 12–19.

42. Бабич О. В. Перспективи працевлаштування осіб з інвалідністю в Україні. *Теорія та практика державного управління*. 2025. Вип. 1 (80). С. 366–377.

43. Басиста А. В. Захист прав людей з інвалідністю в практиці ООН та Ради Європи : дис. … канд. юрид. наук : 12.00.11. Київ. 2016. 200 с.

44. Бовсуновська К. У Парижі завершились змагання Параолімпійських ігор 2024: яке місце посіла Україна. URL: https://sport.unian.ua/othersports/paralimpiyski-igri-2024-yake-misce-posila ukrajina-12751488.html?utm_source=chatgpt.com

45. Бук М. О. Правове регулювання соціального обслуговування осіб з інвалідністю в Україні : дис. … канд. юрид. наук : 12.00.05. Львів. 2020. 187 с.

46. Віцукаєва К. М. Кейс-метод в процесі підготовки майбутніх соціальних працівників до соціального супроводу. *Інноваційна педагогіка*. 2024. Вип. 72. С. 203–206.

47. Волгіна О. М., Іванова О. Л. Соціальний супровід людей з інвалідністю на робочому місці : посіб. ПРООН в Україні, Спільна Програма «Сприяння інтеграційній політиці та послугам для людей з інвалідністю в Україні». Київ : Ваіте. 2018. 36 с. URL: https://files.acquia.undp.org/public/migration/ua/802eea1d507082f96828df62fa1e4fdbaaa90716717f0dddc90fc909154bde7a.pdf

48. Гладкий В. В. Нормування трудових прав осіб з інвалідністю: перспективи використання в Україні досвіду США / кол. моног. «Формування сучасної парадигми розвитку суспільства». Харків : СГ НТМ «Новий курс». 2022. С. 172–194.

49. Департамент соціальної та ветеранської політики виконавчого органу Київської міської ради. Потреба у соціальних послугах. URL: https://dsp.kyivcity.gov.ua/sotsialni-posluhy/potreba-u-sotsialnykh-posluhakh

50. Державна соціальна підтримка осіб та дітей з інвалідністю в Україні: діючий механізм і напрямки його вдосконалення / Звіт KSE за підтримки UNICEF. Київ. 2024. 41 с. URL: https://www.unicef.org/ukraine/media/53711/file/UKR%20Social%20support%20to%20PwD%20and%20CwD.pdf.pdf

51. Державний стандарт соціального супроводу сімей (осіб), які перебувають у складних життєвих обставинах, затверджений наказом Міністерства соціальної політики України від 31.03.2016 р. № 318. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0621-16#Text.

52. Державний стандарт соціальної послуги соціального супроводу при працевлаштуванні та на робочому місці, затверджений наказом Міністерства соціальної політики України від 21.09.2016 р. № 1044. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1359-16#Text

53. Етичний кодекс спеціалістів із соціальної роботи України, затверджений наказом Міністерства у справах молоді та спорту України 9.09.2005 № 1965. URL: https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v1965643-05#Text

54. Інклюзивне навчання. Міністерство освіти і науки України. URL: https://mon.gov.ua/tag/inklyuzivne-navchannya?&tag=inklyuzivne-navchannya

55. Інклюзивне навчання. Статистичні дані МОН України. URL: https://mon.gov.ua/osvita-2/inklyuzivne-navchannya/statistichni-dani#:~:text

56. Інформаційно-аналітична система «Працевлаштування осіб з інвалідністю в Україні». Щоквартальні дані, надані Пенсійним фондом України. URL: https://pwd.employers.org.ua/ua/analytics

57. Іспанські здобутки у сфері зайнятості людей з інвалідністю. URL: https://www.prostir.ua/?news=ispanski-zdobutky-u-sferi-zajnyatosti-lyudej-z-invalidnistyu

58. Класифікатор соціальних послуг, затверджений наказом Міністерства соціальної політики України від 23.06.2020 р. № 429. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0643-20#Text

59. Колишко Р. Звіт за результатами опитування роботодавців щодо викликів, з якими стикається бізнес, працевлаштовуючи осіб з інвалідністю. Київ. 2025. URL: https://employers.org.ua/media/30042025_1.pdf

60. Комарова Т. В., Трагнюк О. Я., Бойчук Д. С. Розуміння інвалідності: огляд і критика медичної та соціальної моделей та їхній вплив на правове регулювання у відповідній сфері суспільних відносин. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2023. № 7. С. 193–196.

61. Лещенко О. Г. Соціально-педагогічний супровід дитини з інвалідністю в інклюзивному закладі освіти. *Вісник Запорізького національного університету. Педагогічні науки*. 2020. № 1 (34). С. 246–252.

62. Любецька М. М. Державне регулювання здійснення соціального супроводу сімей (осіб), які перебувають у складних життєвих обставинах : дис. … канд. наук з держ. упр. : 25.00.02. Хмельницький. 2019. 234 с.

63. Льовочкіна А. Моделі інвалідності як способи організації суспільства відносно людей з обмеженими можливостями. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка*. Психологія. Вип. 2. С. 36–39.

64. Мірошниченко О., Назаренко В., Степаненко О., Соцька А., Ждан П. Працевлаштування осіб з інвалідністю : практ. посіб. Київ. 2023. 80 с. URL: https://pwd.employers.org.ua/ua/book/1

65. Мірошниченко О., Степаненко О., Соцька А., Колишко Р., Журбенко О. Розроблення та впровадження внутрішньої політики компанії щодо інтеграції осіб з інвалідністю: рекомендації для роботодавців. Київ. 2025. 84 с. URL: https://pwd.employers.org.ua/ua/book2

66. Національна стратегія із створення безбар'єрного простору в Україні на період до 2030 року, схвалена розпорядженням Кабінету Міністрів України від 14.04.2021 р. № 366 (в ред. розпорядження КМУ від 25.03.2025 р. № 294-р). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/366-2021-%D1%80#Text

67. Національна стратегія розвитку інклюзивного навчання на період до 2029 року, схвалена розпорядженням Кабінету Міністрів України від 07.06.2024 р. № 527-р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/527-2024-%D1%80#Text

68. Офіційний сайт Case Management Society of America (CMSA). URL: https://cmsa.org/

69. Пєша І. В. Соціальний супровід як форма комплексної соціальної допомоги. *Вісник ЛНУ імені Тараса Шевченка*. 2013. № 11 (270). Ч. ІІ. С. 193–199.

70. Платформа «РАЗОМ». Офіційний сайт. URL: https://pwd.employers.org.ua/ua/about

71. Положення про команду психолого-педагогічного супроводу дитини з особливими освітніми потребами, яка здобуває дошкільну освіту, затверджене наказом Міністерства освіти і науки України від 09.12.2024 р. № 1713. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1982-24#Text

72. Профілювання та кейс-менеджмент в сфері зайнятості населення : метод. посіб. [авт. кол. : О. Волгіна, Н. Гусак] / упорядн. заг. ред. О. Іванова, О. Волгіна ; ПРООН в Україні, Проєкт «Підтримка реформи соціального сектору в Україні». Київ : Ваіте, 2017. 72 с. URL: https://ekmair.ukma.edu.ua/server/api/core/bitstreams/5b3fef70-7ed9-4f64-9653-8ca59450afda/content

73. Реформування системи соціальних послуг в Україні: проблеми та перспективи : монографія / за ред. д-ра психол. н., проф. Н. І. Кривоконь. Чернігів : ЧНТУ. 2019. 108 с.

74. Рівень безробіття серед працездатних осіб з інвалідністю сягає 85%. URL: https://employers.org.ua/news/id2536#:~:text

75. Саламанська декларація та рамки дій щодо освіти осіб з особливими освітніми потребами, прийнята Всесвітньою конференцією щодо освіти осіб з особливими освітніми потребами: Доступ і якість (Саламанка, Іспанія, 7–10 червня 1994 р.) (Неофіційний переклад). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_001-94#Text

76. Семигіна Т. Стандарти кейс-менеджменту в США: огляд основних документів професійних організацій. *Соціальна робота та соціальна освіта.* 2025. № 1 (14). С. 174–186.

77. Синчук С. Про сутність послуги соціального супроводу відповідно до законодавства України. *Вісник Львівського університету. Серія юридична*. 2020. Вип. 70. С. 181–188.

78. Сироїд Т. Л., Фоміна Л. О. Міжнародний захист осіб з інвалідністю в ситуаціях ризику. *Електронне наукове видання «Аналітично-порівняльне правознавство»*. 2023. № 1. С. 595–601.

79. Слозанська Г. І. Соціальний супровід осіб з обмеженими можливостями в освітньому просторі вищих навчальних закладів як форма комплексної соціальної допомоги. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Педагогіка, соціальна робота»*. 2013. Вип. 29. С. 199–203.

80. Соболь Є. Ю. Загальна характеристика впровадження моделей інвалідності у законодавство зарубіжних країн. *Науковий вісник публічного та приватного права.* 2016. Вип. 6. Том 1. С. 114–118.

81. Соціальна допомога дітям з інвалідністю. URL: https://www.if.gov.ua/news/sotsialna-dopomoha-ditiam-z-invalidnistiu?utm_source=chatgpt.com

82. Соціальна інтеграція осіб з інвалідністю в контексті освітньої діяльності ВНЗ : монографія / М. В. Півторак, Н. С. Пасічник, О. П. Цвид-Гром, О. П. Хомчук та ін. ; за заг. ред. Я. В. Новака. Біла Церква : ТОВ «Білоцерківдрук». 2018. 211 с.

83. Соціальний захист населення України, 2023. Статистичний збірник. Київ : Державна служба статистики України. 2024. 125 с. URL: https://stat.gov.ua/uk/topics/sotsialnyy-zakhyst

84. Соціально-освітні домінанти професійної підготовки фахівців соціальної сфери та інклюзивної освіти : колект. монографія / О. Гуренко, Н. Захарова, Н. Мацейко, К. Петровська, А. Попова, А. Тургенєва / за заг. ред. к. пед. н., доц. К. Петровської. Вінниця : ТВОРИ. 2023. 256 с. URL: https://dspace.bdpu.org.ua/bitstreams/9058f21a-0764-4af2-99a9-296c01b1d466/download

85. Соцька А. М. Еволюція розуміння інвалідності та поняття «особа з інвалідністю». *Наукові записки. Серія : право*. 2022. Вип. 13. С. 52–56.

86. Студілко М., Штогрин Р., Дичко Л., З. Панасюк., Шпикуляк І. Інтеграція людей з інвалідністю на відкритий ринок праці шляхом надання соціального супроводу при працевлаштуванні та на робочому місці : практ. посіб. для фахівців із супроводу. Вінниця. 2024. 44 с. URL: https://drive.google.com/file/d/1j-mpQPgZhjZxaGAIbj_o1vCVxLjKY8vB/view?fbclid

87. Суходольська А. З питань доступу до праці людей з інвалідністю. Аналітична довідка. Київ. 2024. URL: https://naiu.org.ua/wp-content/uploads/2025/08/32087.pdf

88. Трюхан О. А., Занько О. В. Юридичний механізм захисту трудових прав осіб з інвалідністю. URL: http://baltijapublishing.lv/omp/index.php/bp/catalog/download/35/580/1188-1?inline=1

89. Фомічов К. С. Міжнародні правові стандарти соціальної захищеності осіб з інвалідністю загального та спеціального спрямування. *Вчені записки ТНУ імені В. І. Вернадського. Серія : юридичні науки*. 2023. Т. 34 (73). № 3. С. 107–113.

90. Центри підтримки студентів: крок до інклюзивної вищої освіти в Україні. URL: https://mon.gov.ua/news/tsentri-pidtrimki-studentiv-krok-do-inklyuzivnoi-vishchoi-osviti-v-ukraini

91. Центр інклюзивних технологій навчання Університету «Україна». URL: https://uu.edu.ua/specpidrozdili#:~:text

92. Які проблеми є з працевлаштуванням осіб з інвалідністю? URL: https://bezpeka.isu.net.ua/news/581878-yaki-problemy-ye-z-pratsevlashtuvannyam-osib-z-invalidnistyu

93. Яковишина Т. В. Роль асистента вчителя в навчанні дітей з когнітивними порушеннями. *Вісник Міжнародного економіко-гуманітарного університету імені Академіка Степана Дем'янчука. Серія : Педагогіка та психологія*. 2025. № 3. С. 333–339.

94. Янчук А. О., Мазур Т. В. Посилення соціальних гарантій прав людей з інвалідністю як мета реформування засад державної

політики України у сфері соціального захисту. *Нове українське право*. 2025. Вип 1. С. 113–122.

95. Arnold E. M., Walsh A. K., Oldham M. S., & Rapp C. A. Strengths-Based Case Management: Implementation with High-Risk Youth. *Families in Society: The Journal of Contemporary Social Services*. 2007. 88 (1). С. 86–94. DOI: 10.1606/1044-3894.3595

96. Case Management in Social Work: A Comprehensive Guide for New Social Workers. URL: https://www.casebook.net/blog/case-management-in-social-work-a-comprehensive-guide-for-new-social-workers/#:~:text

97. Diskrimineringslag (2008:567). URL: https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/diskrimineringslag-2008567_sfs-2008-567/

98. Equality Act 2010. URL: https://www.bbc.co.uk/bitesize/guides/zdnjhbk/revision/2

99. France — a pioneer in accessibility legislation. URL: https://www.datenschutz-notizen.de/france-a-pioneer-in-accessibility-legislation-0552355/

100. Goodwin N. Reviewing the evidence on case management: lessons for successful implementation. *International Journal of Integrated Care*. 2011. № 11. URL: https://ijic.org/articles/825/files/submission/proof/825-1-2733-1-10-20111220.pdf

101. Japan. Disablity Definition. URL: https://disabilityin.org/country/japan/

102. Lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade — LSS. URL: https://www.1177.se/sa-fungerar-varden/lagar-och-bestammelser/lagar-i-varden/lagen-om-stod-och-service-till-vissa-funktionshindrade---lss/

103. National Health Service and Community Care Act 1990. URL: https://navigator.health.org.uk/theme/national-health-service-and-community-care-act-1990

104. NASW Standards for Social Work Case Management. URL: https://www.nycourts.gov/reporter/webdocs/nasw_standards_socialwork_casemgt.htm

105. Neuntes Buch Sozialgesetzbuch — SGB IX. URL: https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_9_2018/SGB_IX.pdf

106. Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. URL: https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2013-12632#:~:text=Objeto%20de%20esta%20ley.,de%20las%20personas%20con%20discapacidad

107. Resolution adopted by the General Assembly on 19 December 2017 (A/RES/72/162). URL: https://docs.un.org/en/A/RES/72/162

108. Resolution adopted by the General Assembly on 17 December 2018 (A/RES/73/142). URL: https://docs.un.org/en/A/RES/73/142

109. Resolution adopted by the General Assembly on 19 December 2023 (A/RES/78/213). URL: https://docs.un.org/en/A/RES/78/213

110. Resolution adopted by the General Assembly on 17 December 2024 (A/RES/79/149). URL: https://docs.un.org/en/A/RES/79/149

111. Resolution of the Security Council S/RES/2475 (2019). URL: https://docs.un.org/en/s/res/2475(2019)

112. Schaedle R., Epstein I. Specifying intensive case management: a multiple perspective approach. *Ment Health Serv Res*. 2000. № 2 (2). URL: https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/11256721/

113. The National Association of Social Workers (NASW). Code of Ethics. URL: https://www.uaf.edu/socwork/student-information/checklist/(D)-NASW-Code-of-Ethics.pdf

114. Three Principles for Effective Social Work Case Management. URL: https://www.bitfocus.com/blog/principles-effective-social-work-case-management

115. What is the Americans with Disabilities Act (ADA)? URL: https://adata.org/learn-about-ada

ДОДАТКИ

Додаток А

Законодавство України про соціальну захищеність осіб з інвалідністю

Рівень нормативного регулювання	Назва нормативного документа
1	2
Закони України	Закон України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» від 21.03.1991 № 875-XII (у ред. від 19.12.2024 р.)
	Закон України «Про державну соціальну допомогу особам з інвалідністю з дитинства та дітям з інвалідністю» від 16.11.2000 № 2109-III (у ред. від 19.12.2024 р.)
	Закон України «Про реабілітацію осіб з інвалідністю в Україні» від 6.10.2005 № 2961-IV (у ред. від 19.12.2024 р.)
	Закон України «Про ратифікацію Конвенції про права осіб з інвалідністю і Факультативного протоколу до неї» від 16.12.2009 № 1767-VI
	Закон України «Про вищу освіту» від 1.07.2014 № 1556-VII (у ред. від 3.12.2025 р.)
	Закон України «Про освіту» від 5.09.2017 № 2145-VIII (у ред. від 21.08.2025 р.)
	Закон України «Про соціальні послуги» від 17.01.2019 № 2671-VIII (у ред. від 26.03.2025 р.)
	Закон України «Про фахову передвищу освіту» від 6.06.2019 № 2745-VIII (у ред. від 3.12.2025 р.)
	Закон України «Про повну загальну середню освіту» від 16.01.2020 № 463-IX (у ред. від 3.12.2025 р.)
	Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо забезпечення права осіб з інвалідністю на працю» від 15.01.2025 № 4219-IX
	Закон України «Про професійну освіту» від 21.08.2025 № 4574-IX

1	2
Постанови, розпорядження КМУ	Постанова Кабінету Міністрів «Про затвердження Положення про Урядового уповноваженого з прав осіб з інвалідністю та внесення змін до постанови Кабінету Міністрів України від 3 січня 2013 р. № 5» від 21.02.2017 № 125 (у ред. від 03.09.2025 р.)
	Постанова Кабінету Міністрів «Про затвердження Положення про інклюзивно-ресурсний центр» від 12.07.2017 № 545 (у ред. від 22.08.2025 р.)
	Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку організації інклюзивного навчання у закладах дошкільної освіти» від 10.04.2019 № 530 (у ред. від 29.10.2025 р.)
	Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку організації інклюзивного навчання у закладах вищої освіти» від 10.07.2019 № 635 (у ред. від 21.07.2021 р.)
	Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку організації інклюзивного навчання у закладах професійної (професійно-технічної) освіти» від 10.07.2019 № 636 (у ред. від 21.07.2021 р.)
	Постанова Кабінету Міністрів України від 21.08.2019 р. № 779 «Про затвердження Порядку організації інклюзивного навчання в закладах позашкільної освіти» (у ред. від 21.07.2021 р.)
	Постанова Кабінету Міністрів України від 03.03.2020 р. № 177 «Деякі питання діяльності центрів надання соціальних послуг» (у ред. від 30.05.2024 р.)
	Постанова Кабінету Міністрів України від 01.06.2020 р. № 429 «Про затвердження Порядку установлення диференційованої плати за надання соціальних послуг» (у ред. від 27.10.2023 р.)
	Постанова Кабінету Міністрів України «Про організацію надання соціальних послуг» від 1.06.2020 р. № 587 (у ред. від 27.12.2024 р.)
	Постанова Кабінету Міністрів України від 15.09.2021 р. № 957 «Про затвердження Порядку організації інклюзивного навчання у закладах загальної середньої освіти» (у ред. від 29.10.2025 р.)

1	2
	Постанова Кабінету Міністрів України від 15.12.2021 р. № 1321 «Про затвердження Порядку організації інклюзивного навчання в закладах фахової передвищої освіти»
	Постанова Кабінету Міністрів України від 10.02.2023 р. № 124 «Про затвердження Порядку надання роботодавцям компенсацій за працевлаштування зареєстрованих безробітних»
	Постанова Кабінету Міністрів України від 17.03.2023 р. № 237 «Про затвердження Порядку надання соціальних послуг суб'єктам ринку праці кар'єрними радниками, спеціалізованими кар'єрними радниками, консультантами по роботі з роботодавцями» (у ред. від 27.12.2023 р.)
	Постанова Кабінету Міністрів України від 22.08.2023 р. № 893 «Деякі питання надання компенсації фактичних витрат за облаштування робочих місць/місць провадження господарської діяльності/ незалежної професійної діяльності для осіб з інвалідністю» (у ред. від 27.05.2025 р.)
	Постанова Кабінету Міністрів України від 15.11.2024 р. № 1338 «Деякі питання запровадження оцінювання повсякденного функціонування особи» (у ред. від 04.06.2025 р.)
	Розпорядження Кабінету Міністрів України від 14.04.2021 р. № 366-р «Про схвалення Національної стратегії із створення безбар'єрного простору в Україні на період до 2030 року» (у ред. від 25.03.2025 р.)
	Розпорядження Кабінету Міністрів України від 07.06.2024 р. № 527-р «Про схвалення Національної стратегії розвитку інклюзивного навчання на період до 2029 року та затвердження операційного плану заходів з її реалізації на 2024–2026 роки»
Накази міністерств та відомств	Наказ Міністерства праці та соціальної політики України від 06.09.2010 р. № 270 «Про затвердження Інструкції з надання фінансової допомоги на поворотній і безповоротній основі та цільової позики за рахунок сум адміністративно-господарських санкцій та пені, що надходять до державного бюджету за невиконання нормативу робочих місць для працевлаштування інвалідів»

1	2
	Наказ Міністерства соціальної політики України від 31.03.2016 р. № 318 «Про затвердження Державного стандарту соціального супроводу сімей (осіб), які перебувають у складних життєвих обставинах»
	Наказ Міністерства соціальної політики України від 21.09.2016 р. № 1044 «Про затвердження державного стандарту соціальної послуги соціального супроводу при працевлаштуванні та на робочому місці»
	Наказ Міністерства соціальної політики України від 13.07.2018 р. № 1005 «Про затвердження форм обліку соціальної роботи з сім'ями/особами, які перебувають у складних життєвих обставинах»
	Наказ Міністерства соціальної політики України від 23.06.2020 р. № 429 «Про затвердження Класифікатора соціальних послуг»
	Наказ Міністерства соціальної політики України від 23.12.2021 р. № 718 «Про затвердження Державного стандарту соціальної послуги супроводу під час інклюзивного навчання»
	Наказ Міністерства соціальної політики України від 10.04.2024 р. № 172-Н «Про затвердження Порядку визначення осіб з інвалідністю, які можуть бути працевлаштовані, та надсилання до Державного центру зайнятості інформації про таких осіб»
	Наказ Міністерства освіти і науки України від 09.12.2024 р. № 1713 «Про затвердження Положення про команду психолого-педагогічного супроводу дитини з особливими освітніми потребами, яка здобуває дошкільну освіту»
	Наказ Міністерства освіти і науки України від 20.03.2025 р. № 474 «Про затвердження Положення про асистента дитини з особливими освітніми потребами в закладі дошкільної освіти»

Додаток Б

Права та обов'язки отримувачів соціальних послуг

(Витяг із Закону України «Про соціальні послуги» № 2671-VIII від 17.01.2019)

Стаття 12. Отримувачі соціальних послуг

1. Отримувач соціальних послуг має **право** на:

1) отримання соціальних послуг відповідно до умов та порядку їх надання, визначених законодавством про соціальні послуги та договором про надання соціальних послуг;

2) повагу до честі і гідності, уважне та гуманне ставлення з боку суб'єктів системи надання соціальних послуг;

3) отримання від суб'єктів системи надання соціальних послуг повної та вичерпної інформації про свої права, обов'язки, порядок і умови надання соціальних послуг у формі, доступній для сприйняття особами з будь-яким видом порушення здоров'я;

4) індивідуальний підхід, що враховує потреби кожної особи/сім'ї;

5) вільний вибір надавачів соціальних послуг;

6) відмову від соціальних послуг, крім випадків обов'язкового надання соціальних послуг, визначених законом;

7) конфіденційність інформації особистого характеру, що стала відома суб'єктам системи надання соціальних послуг під час реалізації цього Закону;

8) доступ до інформації, що міститься в його особовій справі як отримувача соціальних послуг;

9) повагу до приватного життя, на свободу думки та висловлювань;

10) захист своїх прав і законних інтересів, зокрема в судовому порядку;

11) отримання від надавачів соціальних послуг у письмовому вигляді обґрунтування відмови у наданні соціальних послуг;

12) участь в оцінюванні його потреб у соціальних послугах;

13) спілкування зі своїми рідними, близькими та іншими особами;

14) одночасне одержання кількох соціальних послуг;

15) інші права, передбачені законодавством про соціальні послуги.

2. Отримувачі соціальних послуг, їхні законні представники **зобов'язані**:

1) надавати повну і достовірну інформацію, необхідну для визначення їхніх потреб у соціальних послугах, права на отримання соціальних послуг та визначення умов договору про надання соціальних послуг;

2) виконувати умови договору про надання соціальних послуг;

3) дотримуватися правил внутрішнього розпорядку роботи надавачів соціальних послуг;

4) своєчасно інформувати надавачів соціальних послуг про всі обставини, що впливають на надання або припинення надання соціальних послуг;

5) ставитися з повагою до надавачів соціальних послуг та їх працівників;

6) не перешкоджати наданню соціальних послуг, зокрема іншим особам;

7) дбайливо ставитися до майна надавачів соціальних послуг, що використовується під час надання соціальних послуг.

Додаток В

Обов'язки та права надавачів соціальних послуг

(Витяг із Закону України «Про соціальні послуги» № 2671-VIII від 17.01.2019)

Стаття 13. Надавачі соціальних послуг

8. Надавачі соціальних послуг **зобов'язані**:

1) забезпечувати найкращі інтереси отримувачів соціальних послуг під час надання таких послуг;

2) забезпечувати навчання та підвищення кваліфікації працівників, які надають соціальні послуги;

3) проводити оцінювання потреб особи/сім'ї у соціальних послугах;

4) взаємодіяти з іншими суб'єктами системи надання соціальних послуг, а також з органами, установами, закладами, фізичними особами-підприємцями, які в межах своєї компетенції надають на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці або територіальної громади допомогу вразливим групам населення та особам/сім'ям, які перебувають у складних життєвих обставинах, та/або здійснюють їх захист;

5) інформувати населення та кожного отримувача соціальних послуг про перелік соціальних послуг, які вони надають, зміст та обсяги таких послуг, умови і порядок їх отримання у формі, доступній для сприйняття особами з будь-яким видом порушення здоров'я;

6) надавати допомогу отримувачам соціальних послуг у вирішенні їхніх соціально-побутових питань, зокрема шляхом представлення їхніх інтересів;

7) вносити відомості про отримувачів соціальних послуг до Реєстру надавачів та отримувачів соціальних послуг;

8) дотримуватися принципів надання соціальних послуг;

9) надавати соціальні послуги відповідно до державних стандартів соціальних послуг;

10) не розголошувати інформацію особистого характеру, що стала їм відома під час надання отримувачам соціальних послуг;

11) сприяти здійсненню моніторингу надання соціальних послуг та оцінки їх якості уповноваженими органами у системі надання соціальних послуг; формувати та вести справи отримувачів соціальних послуг;

12) додержуватися інших вимог законодавства про соціальні послуги.

9. Надавачі соціальних послуг мають **право**:

1) запитувати та отримувати в органах державної влади та органах місцевого самоврядування інформацію, необхідну для організації надання соціальних послуг;

2) залучати на договірній основі підприємства, установи, організації до надання соціальних послуг;

3) залучати грошові кошти та інші ресурси (людські, матеріальні, інформаційні тощо), необхідні для надання соціальних послуг;

4) утворювати мультидисциплінарні команди для забезпечення комплексного підходу до надання соціальних послуг та забезпечення найкращих інтересів отримувачів соціальних послуг.

Додаток Г

Основні принципи надання соціальних послуг

(Витяг із Закону України «Про соціальні послуги» № 2671-VIII від 17.01.2019)

Стаття 3. Основні принципи надання соціальних послуг

1. Надання соціальних послуг здійснюється на принципах:

1) дотримання прав людини, прав дитини та прав осіб з інвалідністю;

2) гуманізму;

3) забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;

4) поваги до честі та гідності;

5) толерантності;

6) законності;

7) соціальної справедливості;

8) доступності та відкритості;

9) неупередженості та безпечності;
10) добровільності;
11) індивідуального підходу;
12) комплексності;
13) конфіденційності;
14) максимальної ефективності та прозорості використання надавачами соціальних послуг бюджетних та інших коштів;
15) забезпечення високого рівня якості соціальних послуг.

Додаток Д

Етичні обов'язки соціальних працівників перед клієнтами
(Витяг з Кодексу етики NASW, неофіційний переклад)

1. Етичні обов'язки соціальних працівників перед клієнтами
1.01 Відданість клієнтам

Основним обов'язком соціальних працівників є сприяння благополуччю клієнтів. Загалом, інтереси клієнтів є першочерговими. Однак відповідальність соціальних працівників перед суспільством загалом або конкретні правові зобов'язання можуть в окремих випадках переважати лояльність, яку вони повинні виявляти клієнтам, і клієнтам варто про це повідомляти.

1.02 Самовизначення

Соціальні працівники поважають та пропагують право клієнтів на самовизначення та допомагають клієнтам у їхніх зусиллях щодо визначення та уточнення своїх цілей. Соціальні працівники можуть обмежувати право клієнтів на самовизначення, коли, на професійну думку соціальних працівників, дії або потенційні дії клієнтів становлять серйозний, передбачуваний та неминучий ризик для них самих або інших.

1.03 Інформована згода

Соціальні працівники повинні надавати послуги клієнтам лише в контексті професійних відносин, що базуються, коли це доречно, на дійсній інформованій згоді. Соціальні працівники повинні використовувати чітку та зрозумілу мову, щоб інформувати клієнтів про мету послуг, ризики, пов'язані з послугами, обмеження послуг через вимоги стороннього платника, відповідні витрати, розумні альтернативи, право клієнтів відмовитися від згоди або відкликати її, та часові рамки, що охоплюються згодою. Соціальні працівники повинні надавати клієнтам можливість ставити запитання.

У випадках, коли клієнти не є грамотними або мають труднощі з розумінням основної мови, що використовується в умовах практи-

ки, соціальні працівники повинні вживати заходів для забезпечення розуміння клієнтами. Це може включати надання клієнтам детального усного пояснення або організацію кваліфікованого перекладача, коли це можливо.

Додаток Е

Етичний кодекс спеціалістів із соціальної роботи України

1. Етичні принципи діяльності спеціалістів із соціальної роботи

1.1. Повага до гідності кожної людини. Кожна людина є неповторною та унікальною, що необхідно враховувати соціальним працівникам, не допускаючи жодного прояву зневаги до особистості. Кожна людина має право на самореалізацію, яка не призводить до порушення подібних прав інших людей. Соціальна робота є несумісною з прямим чи опосередкованим примусом клієнтів до будь-яких дій, навіть на користь клієнта або його близького соціального оточення.

1.2. Пріоритетність інтересів клієнтів. Спеціалісти із соціальної роботи спрямовують усі свої зусилля, знання та навички на допомогу окремим громадянам, сім'ям, групам, спільнотам та громадам для їх удосконалення, а також з метою розв'язання конфліктів та подолання їх наслідків.

1.3. Толерантність. Спеціалісти із соціальної роботи є толерантними до різних емоційних проявів клієнтів, мають належний рівень професійної підготовки, за будь-яких обставин зберігають рівновагу, терпимість. Спеціалісти із соціальної роботи приймають проблеми й обставини клієнтів незалежно від їхнього способу життя, поведінки, соціального і національного походження, статі тощо.

1.4. Довіра та взаємодія у вирішенні проблем клієнта. Спеціалісти із соціальної роботи співпрацюють з клієнтами, намагаючись якнайкраще розв'язувати будь-які завдання, з якими вони стикаються, з метою задоволення інтересів клієнтів. Спеціалісти із соціальної роботи сприяють добровільній участі клієнтів у процесі надання соціальної послуги. Спеціалісти із соціальної роботи мають сприяти максимальній самостійності клієнтів у розв'язанні їхніх соціальних проблем та в діях у відповідних соціальних ситуаціях. Спеціалісти із соціальної роботи створюють доброзичливу атмосферу спілкування з клієнтом. Довіра до спеціаліста із соціальної роботи є необхідною умовою результативної соціальної діяльності.

1.5. Доступність послуг. Спеціалісти із соціальної роботи надають допомогу кожному, хто звертається до них за захистом, під-

тримкою, консультацією або порадою, без будь-якої дискримінації щодо статі, віку, фізичних або розумових обмежень, соціальної чи расової приналежності, віросповідання, мови, політичних поглядів, сексуальної орієнтації.

1.6. Конфіденційність. Спеціалісти із соціальної роботи в будь-якій соціальній ситуації інформують клієнтів про те, як забезпечується конфіденційність, для чого вона необхідна, а також про обмеження в її дотриманні. Обов'язок спеціалістів із соціальної роботи — бути конфіденційними, що виключає можливість розголошення будь-яких відомостей про клієнтів за винятком тих випадків, коли це робиться з їхньої згоди чи в установленому законом порядку.

1.7. Дотримання норм професійної етики. Спеціалісти із соціальної роботи сприяють формуванню та реалізації заходів соціальної політики, забезпеченню благополуччя людини, спільноти, громади, несуть відповідальність за розвиток та дотримання професійних норм у розв'язанні практичних завдань соціальної роботи.

2. Норми етичної поведінки спеціалістів із соціальної роботи

Норми етичної поведінки спеціалістів із соціальної роботи є основою їхньої професійної діяльності згідно із загальнолюдськими цінностями та етичними принципами соціальної роботи.

2.1. Етична поведінка стосовно професії

2.1.1. Дотримуватися Етичного кодексу, діяти відповідно до принципів і норм етичної поведінки.

2.1.2. Підвищувати якість та ефективність соціальних послуг, розвивати професіоналізм у соціальній роботі, залучаючи волонтерів (добровільних помічників) до виконання посильних для них завдань.

2.1.3. Бути відповідальним за клієнтів у рамках обмежень, установлених положеннями цього кодексу.

2.1.4. Визначати і з'ясовувати характер та причини індивідуальних, сімейних, групових соціальних проблем, проблем територіальної громади та глобальних соціальних проблем.

2.1.5. Підвищувати статус соціальної та соціально-педагогічної роботи.

2.1.6. Стимулювати розробку та впровадження соціальних технологій, методів, методик, програм, що спрямовані на поліпшення якості життя людини, сім'ї, групи людей, громади, спільноти та суспільства.

2.1.7. Визнавати пріоритети професійної відповідальності над власними інтересами.

2.1.8. Роз'яснювати призначення, цілі та завдання професійної соціальної та соціально-педагогічної роботи.

2.2. Етична поведінка стосовно колег

2.2.1. Визнавати різні погляди та форми практичного досвіду колег у соціальній роботі й інших фахівців, висловлювати критичні зауваження та пропозиції лаконічно і коректно.

2.2.2. Піддавати конструктивному аналізу професійні дії колег, теоретичні та методичні засади їхньої професійної діяльності.

2.2.3. Створювати та систематично використовувати можливості, умови для обміну знаннями, досвідом і поглядами з колегами у соціальній роботі, фахівцями інших галузей, волонтерами з метою вдосконалення власної практики роботи та збагачення інтелектуальних ресурсів професійної групи.

2.2.4. Підтримувати діяльність легалізованих професійних об'єднань та асоціацій, що відповідає вимогам чинного законодавства.

2.2.5. Відстоювати професійну честь і гідність своїх колег, не допускати упередженої критики на їхню адресу та щодо професії взагалі.

2.2.6. Звертати увагу відповідних організацій на будь-які порушення положень цього Кодексу.

2.3. Етична поведінка стосовно клієнтів

2.3.1. Поважати особистість клієнта і гарантувати захист його гідності та прав незалежно від походження, статі, віку та внеску в суспільний і соціальний розвиток.

2.3.2. Прагнути зрозуміти кожного клієнта, з'ясовувати всі чинники проблеми, що виникла, пропонувати оптимальні види професійної діяльності або соціальних послуг.

2.3.3. Безпека клієнтів є першою умовою діяльності спеціалістів із соціальної роботи.

2.3.4. Допомагати всім клієнтам рівною мірою.

2.3.5. Заохочувати клієнта до взаємодії, яка ґрунтується на довірі, співчутті та збереженні конфіденційності.

2.3.6. Визнавати і поважати наміри, відповідальність клієнтів за прийняте рішення.

2.3.7. Якщо неможливо надати відповідну соціальну послугу, спеціалісти із соціальної роботи зобов'язані повідомити про це клієнтам, залишивши за ними право на свободу дій.

2.4. Етична поведінка стосовно взаємодіючих організацій

2.4.1. Співпрацювати з тими установами й організаціями, наміри та діяльність яких спрямовані на надання соціальних послуг; використовувати досвід їхньої роботи як ресурсну можливість для підвищення якості допомоги клієнтам.

2.4.2. Підтримувати та популяризувати партнерські стосунки між організаціями, що здійснюють соціальну діяльність у громаді та суспільстві.

2.4.3. Забезпечувати професійну звітність перед клієнтами та громадськістю про ефективність і продуктивність роботи шляхом періодичних публічних оглядів якості, результативності та ефективності послуг, що надаються.

Додаток Ж

Нововведення Закону України «Про внесення змін до деяких законів України щодо забезпечення прав осіб з інвалідністю в Україні» від 15.01.2025 № 4219-IX

Нові правила працевлаштування осіб з інвалідністю

Починаючи з 1 січня 2026 р., норматив для працевлаштування осіб з інвалідністю буде розраховуватися не за рік, а за квартал.

Чинний норматив (1 робоче місце — для підприємств зі штатом від 8 до 25 працівників; 4 % робочих місць — для підприємств зі штатом понад 25 працівників) для закладів охорони здоров'я, реабілітаційних центрів, організацій, що займаються навчанням чи доглядом за особами з інвалідністю знижено вдвічі і становитиме 2 % від середньооблікової чисельності штатних працівників.

Норматив може бути зменшено вдвічі при працевлаштуванні осіб з інвалідністю I групи або II групи з порушеннями зору чи психічними розладами.

До нормативу не додаються посади з важкими, шкідливими чи небезпечними умовами праці.

Виконання роботодавцем обов'язку щодо нормативу може здійснюватися також шляхом працевлаштування особи з інвалідністю на умовах стажування.

Для роботодавців, які не виконують норматив щодо кількості працевлаштованих осіб з інвалідністю, замість сплати адміністративно-господарських санкцій (АГС) вводиться цільовий внесок до Фонду соціального захисту осіб з інвалідністю на підтримку працевлаштування осіб з інвалідністю. Розмір внеску становитиме 40 % середньомісячної заробітної плати за кожне незайняте місце (на період дії воєнного стану — 50 % від визначеного розміру). Внесок буде розраховуватися на щоквартальній основі. Його будуть сплачувати навіть бюджетні установи, які фінансуються за рахунок державного чи місцевих бюджетів.

Інші ключові зміни, передбачені Законом № 4219

У разі відмови в укладенні трудового договору чи переведенні на іншу посаду (просуванні по роботі), роботодавець зобов'язаний повідомити особу з інвалідністю про причини відмови.

Роботодавці за потреби повинні здійснити заходи розумного пристосування робочих місць для осіб з інвалідністю за рахунок власних коштів, коштів державного фонду соціального захисту осіб з інвалідністю або інших джерел, не заборонених законодавством.

Роботодавець, у якого працівник отримав інвалідність через нещасний випадок або професійне захворювання, повинен забезпечити його повернення на роботу та здійснити всі необхідні заходи розумного пристосування протягом чотирьох місяців з дня повідомлення про готовність приступити до роботи або з дня фактичного повернення. У випадку невиконання зазначених зобов'язань, роботодавець зобов'язаний компенсувати працівнику втрачений заробіток у трикратному розмірі середньої заробітної плати на підприємстві, за весь період невиконання зобов'язань, але не більше ніж за шість місяців.

Додаток З

Основні заходи, що становлять зміст соціальної послуги соціального супроводу при працевлаштуванні та на робочому місці

Джерело: узагальнено за [1]

Назва заходу	Зміст заходу
1	**2**
1. Регулярні зустрічі з отримувачем соціальної послуги	Проведення бесід щодо проблем, які можуть виникнути після початку трудової діяльності
	Організація зустрічі отримувача соціальної послуги із працюючими, які перебували в складних життєвих обставинах, зокрема з інвалідністю схожої нозології, із представниками громадських організацій тощо
	Здійснення телефонних дзвінків отримувачу соціальної послуги у день виходу на робоче місце
	Аналіз виконання отримувачем соціальної послуги своїх посадових обов'язків та проблеми, які виникають на робочому місці

[1] Державний стандарт соціальної послуги соціального супроводу при працевлаштуванні та на робочому місці, затверджений наказом Міністерства соціальної політики України від 21.09.2016 р. № 1044. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1359-16#Text

1	2
2. Відвідування отримувача соціальної послуги на робочому місці	Вивчення (із виїздом фахівця на робоче місце) особливостей середовища, у якому отримувач соціальної послуги буде працювати
	Здійснення постійного моніторингу ситуації на робочому місці отримувача соціальної послуги
	Підтримка отримувача соціальної послуги після працевлаштування шляхом встановлення зв'язків із представниками профспілкового комітету підприємства, установи (за наявності)
3. Сприяння в адаптації отримувача соціальної послуги до виконання запропонованої роботи, пристосування робочого місця	Виявлення потреби у приведенні робочого місця та виробничих умов у відповідність із індивідуальними психофізичними потребами отримувача соціальної послуги, сприяння здійсненню такої адаптації
	Надання рекомендацій роботодавцю стосовно доступності інфраструктури для отримувача соціальної послуги
	Дослідження особливостей умов праці, у яких отримувач соціальної послуги буде працювати, у разі виявлення можливих перешкод — визначення способів їхнього усунення
	Обговорення з роботодавцем можливостей покращення несприятливих умов праці, зміни посадових/професійних обов'язків (виробничих функцій), режиму роботи
	Обговорення з роботодавцем можливостей адаптації робочого місця й виробничих процесів до особливих потреб отримувача соціальної послуги (переведення отримувача соціальної послуги на режим неповного робочого дня, вільного графіка роботи, збільшення частки надомної праці тощо)
4. Сприяння в отриманні інших послуг, організації взаємодії з іншими суб'єктами соціального супроводу	Направлення запитів щодо отримання інших послуг, необхідних отримувачу соціальної послуги, які не надаються суб'єктом надання соціальної послуги
	Направлення отримувача соціальної послуги до юриста (юрисконсульта) центру зайнятості стосовно роз'яснення законодавства про зайнятість населення

1	2
	Направлення отримувача соціальних послуг на консультацію до працівників центру зайнятості, соціальних служб та громадських організацій
	Систематичні та у разі виникнення потреби телефонні дзвінки роботодавцю (керівнику)
5. Навчання отримувача соціальної послуги та розвиток трудових і соціальних звичок	Навчання отримувача соціальної послуги навичкам соціально-середовищної орієнтації (орієнтуванню в певній місцевості та користуванню транспортними засобами для забезпечення доступу до роботи, плануванню роботи та робочого дня, встановленню робочих стосунків, дотриманню трудової дисципліни та правил безпеки праці тощо)
	Навчання отримувача соціальної послуги користуванню в процесі трудової діяльності засобами соціального пристосування
	Надання отримувачу соціальної послуги допомоги в освоєнні робочого місця
6. Психологічне консультування	Проведення бесіди, у ході якої психолог надає допомогу, спрямовану на підтримку отримувача соціальної послуги, на роботу з його станом, взаєминами, проблемами, конфліктами
	Проведення психологічного тренінгу (індивідуальна консультація психолога) щодо особливостей адаптації на робочому місці
7. Психологічна підтримка	Проведення системи соціально-психологічних, психолого-педагогічних заходів з метою оптимізації психоемоційного стану отримувача соціальної послуги в процесі формування його здібностей і самосвідомості
	Сприяння соціально-професійному самовизначенню, підвищенню конкурентоспроможності на ринку праці та спрямування зусиль отримувача соціальної послуги на реалізацію власної професійної кар'єри

ЗМІСТ

ПЕРЕДМОВА (*Віктор Андрущенко*) 3

1. ПРАВОВІ ОСНОВИ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ (*Павло Горінов*)
   - 1.1. Моделі інвалідності як основа формування системи правового захисту: український контекст 11
   - 1.2. Правовий захист осіб з інвалідністю: міжнародні документи та досвід зарубіжних країн 24
   - 1.3. Законодавство України про соціальну захищеність осіб з інвалідністю 40
   - Висновки до розділу 1 49

2. СОЦІАЛЬНИЙ СУПРОВІД ЯК МОДЕЛЬ КОМПЛЕКСНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ДОПОМОГИ ЛЮДЯМ З ІНВАЛІДНІСТЮ (*Ірина Маркусь*)
   - 2.1. Кейс-менеджмент як основа послуги соціального супроводу 51
   - 2.2. Зміст, умови, принципи та порядок надання послуги соціального супроводу 59
   - 2.3. Кадрове забезпечення соціального супроводу: ключові компетенції та кваліфікація соціальних працівників 67
   - Висновки до розділу 2 77

3. СОЦІАЛЬНИЙ СУПРОВІД ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ ПРИ ПРАЦЕВЛАШТУВАННІ ТА НА РОБОЧОМУ МІСЦІ (*Павло Горінов*)

3.1. Сучасний стан та правове регулювання працевлаштування осіб з інвалідністю в Україні 78

3.2. Нормативно-правові та практичні аспекти соціального супроводу осіб з інвалідністю при працевлаштуванні та на робочому місці 94

Висновки до розділу 3 107

4. СОЦІАЛЬНИЙ СУПРОВІД ЗДОБУВАЧІВ ОСВІТИ З ОСОБЛИВИМИ ОСВІТНІМИ ПОТРЕБАМИ (*Ірина Маркусь*)

4.1. Інклюзивна освіта: концептуальні засади та розвиток в Україні 108

4.2. Соціальна послуга супроводу під час інклюзивного навчання в закладах дошкільної та повної загальної середньої освіти 120

4.3. Соціальний супровід здобувачів професійної, фахової передвищої та вищої освіти 131

Висновки до розділу 4 142

ВИСНОВКИ 144

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ 148

ДОДАТКИ 159

Горінов П.

Г69 Соціально-правовий супровід осіб з інвалідністю в Україні : монографія / Павло Горінов, Ірина Маркусь. — Київ : ВЦ «Академія», 2026. — 176 с.

ISBN 978-966-580-818-3

У монографії досліджено соціально-правовий супровід осіб з інвалідністю як інституційний механізм реалізації принципів рівності, недискримінації та доступності. Концептуально осмислено еволюцію підходів до інвалідності, перехід від медичної до соціальної та правозахисної моделей. У центрі уваги — аналіз нормативно-правових та організаційних засад соціального супроводу як комплексної соціальної послуги при працевлаштуванні, на робочому місці, в інклюзивній освіті від дошкільного рівня до вищої школи.

Адресована спеціалістам галузей права та соціальної роботи, органів соціального захисту і служб зайнятості, керівникам та працівникам закладів освіти, практикам інклюзивної сфери, викладачам, аспірантам і студентам.

УДК 364.694-787.82(477)

Наукове видання

ГОРІНОВ Павло Валерійович
МАРКУСЬ Ірина Сергіївна

Соціально-правовий супровід осіб з інвалідністю в Україні

МОНОГРАФІЯ

Редактор А. В. Філоненко
Коректор А. В. Філоненко
Комп'ютерна верстка Є. М. Байдюка

Формат 60х90/16. Ум. друк. арк. 11,0.
Наклад 300 прим. Зам.

Видавничий центр «Академія»,
03057, м. Київ, вул. Олександра Довженка, б. 3.
Тел./факс: (044) 456-84-63.
E-mail: academia.book@gmail.com
Свідоцтво суб'єкта видавничої справи
серія ДК № 7175 від 02.11.2020 р.

Видрукувано у ПрАТ «Харківська книжкова фабрика "Глобус"
корпоративне підприємство ДАК "Укрвидавполіграфія"»,
вул. Різдвяна, 11, м. Харків, 61012.
Свідоцтво серія ДК № 7032 від 27.12.2019 р.