

**НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ
ІНСТИТУТ ПЕДАГОГІЧНОЇ ОСВІТИ І ОСВІТИ
ДОРΟΣЛИХ ІМЕНІ ІВАНА ЗЯЗІОНА**

Ян Сікора

УДК: 378.147:[376.011.3-51:331] : [2-464:331.5](438)

**ТЕОРЕТИЧНІ І ПРАКТИЧНІ ОСНОВИ ПІДГОТОВКИ
ТРЕНЕРІВ ПРАЦІ ДО ПІДТРИМУВАНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ В ПОЛЬЩІ**

13.00.04 – теорія та методика професійної освіти

Автореферат

дисертації на здобуття наукового ступеня
доктора педагогічних наук



Київ – 2020

Дисертацією є рукопис.

Роботу виконано в Академії спеціальної педагогіки імені Марії Гжегожевської у Варшаві (м. Варшава, Республіка Польща).

Науковий консультант – доктор хабілітований, професор надзвичайний
ШЛЬОСЕК Франтішек,
Академія спеціальної педагогіки імені Марії
Гжегожевської у Варшаві, професор кафедри педагогіки
праці (м. Варшава, Республіка Польща).

Офіційні опоненти: доктор педагогічних наук, професор,
дійсний член (академік) НАПН України
НИЧКАЛО Нелля Григорівна,
Національна академія педагогічних наук України,
Відділення професійної освіти і освіти дорослих,
академік-секретар (м. Київ);

доктор педагогічних наук, професор,
дійсний член (академік) НАПН України
ЗАСЕНКО В'ячеслав Васильович,
Національна академія педагогічних наук України,
Інститут спеціальної педагогіки імені Миколи
Ярмаченка НАПН України, директор (м. Київ);

доктор педагогічних наук, професор
ЛОГВИНЕНКО Тетяна Володимирівна,
Дрогобицький державний педагогічний університет
імені Івана Франка, завідувач кафедри соціальної
педагогіки та корекційної освіти (м. Дрогобич).

Захист відбудеться 21 грудня 2020 р. об 11⁰⁰ год. на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 26.451.01 в Інституті педагогічної освіти і освіти дорослих імені Івана Зязюна НАПН України, за адресою: 04060, м. Київ, вул. М. Берлинського, 9, 5-й поверх, зал засідань.

З дисертацією можна ознайомитися на сайті www.ipood.com.ua та в бібліотеці Інституту педагогічної освіти і освіти дорослих імені Івана Зязюна НАПН України, за адресою: 04060, м. Київ, вул. М. Берлинського, 9.

Автореферат розіслано 20 листопада 2020 року.

Учений секретар
спеціалізованої вченої ради

Г. І. Сотська

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність дослідження. В умовах сучасних трансформацій, що відбуваються в європейських країнах загалом і у Республіці Польща, зокрема, актуалізується необхідність вирішення соціокультурних, економічних проблем, з-поміж яких провідними є досягнення високої якості життя людей, нівелювання суспільної нерівності, утвердження пріоритетів суспільної інклюзії осіб та соціальних груп, яким загрожує маргіналізація та виключення.

Ефективні шляхи упровадження високих екологічних, економічних і суспільно-культурних стандартів життя, забезпечення доступу до ринку праці й вищого рівня життя громадян викладено у Хартії основних прав Європейського Союзу (Charter of fundamental rights of the european union, 2012), Директиві Ради Європи від 12 червня 1989 року про запровадження заходів щодо заохочення поліпшення безпеки та охорони праці працівників (Council Directive of 12 June 1989 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work), Директиві Ради Європи від 27 листопада 2000 року, що встановлює загальні рамки для рівного ставлення до роботи та зайнятості (Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation), Регламенті (ЄС) № 1296/2013 Європейського Парламенту та Ради Європи від 11 грудня 2013 року про Програму Європейського Союзу з питань зайнятості та соціальних інновацій ("EaSI") та внесення змін до Рішення № 283/2010 / ЄС про створення Європейського фонду мікрофінансування Прогресу для зайнятості та соціальної інклюзії (Regulation (EU) No 1296/2013 of the European Parliament and of the Council. of 11 December 2013. on a European Union Programme for Employment and Social Innovation ("EaSI") and amending Decision No 283/2010/EU establishing a European Progress Microfinance Facility for employment and social inclusion (Text with EEA relevance) та інших міжнародних документах.

Одним із пріоритетів Польщі та інших країн Європейського Союзу є подолання маргіналізації та соціальної ізоляції людей з особливими потребами, зокрема з легкими інтелектуальними порушеннями. Ця проблема є ключовою у впровадженні політики соціальної справедливості, що забезпечує суспільну інклюзію осіб з особливими потребами у суспільне й виробниче середовище, дозволяє залучати визначену категорію осіб до суспільного життя, усталеної соціальної життєдіяльності, забезпечуючи комплексну реабілітацію для досягнення можливого рівня їхньої самостійності. Важливим критерієм такої самостійності є відповідна професійна підготовка і певний рівень комунікативних компетентностей, що уможливають працевлаштування.

Ефективним способом допомоги особам з особливими потребами та іншим групам людей, які перебувають у несприятливій ситуації, і яким загрожує маргіналізація на ринку праці, є підтримування зайнятості. Організацію підтримуваної зайнятості, зокрема її професійний супровід, здійснює тренер праці. Його завдання полягають у підготовці особи з особливими потребами до працевлаштування на ринку праці, її підтримка на етапі професійної адаптації та співпраця з роботодавцем у процесі працевлаштування. Ефективне виконання

визначених професійних завдань вимагає відповідної методичної й практичної підготовки тренера праці.

Теоретико-методологічні засади забезпечення соціальної єдності, суспільної рівності, забезпечення суспільної солідарності, подолання явища виключення з суспільства викладено у працях польських учених (С. Бакуп, С. Чапінські, М. Дзембала, К. Фріске, А. Гідденс, Е. Ястшембська, В. Косєдовські, А. Ришкевич та ін.). Ця проблема розглядається на міждисциплінарному рівні в контексті соціології, соціальної психології, педагогіки, економіки, соціальної політики (Е. Аронсон, А. Гідденс, Б. Шацка, Р. Врочинські та ін.). Фундаментальні основи теорії й практики педагогіки праці у взаємозв'язку з соціологією, економікою, психологією розкрито у працях Ф. Шльосека, З. Вятровського та ін., в яких обґрунтовано методологічні орієнтири педагогіки праці й методичний інструментарій реалізації ідей соціальної рівності, подолання соціального виключення в сучасному соціумі та на ринку праці.

Теоретичний аналіз джерел з досліджуваної проблеми та результатів міждисциплінарних досліджень дав змогу з'ясувати, що означена проблема не була предметом цілісного педагогічного дослідження. Вивчення науково-теоретичних і практико орієнтованих ресурсів, законодавчої й нормативно-правової бази уможливило виявлення низки **суперечностей**, зокрема між:

- соціально-економічними потребами утвердження пріоритетів гуманістичних цінностей, соціальної справедливості в європейському просторі та недостатньою розробленістю теоретико-методологічних засад реалізації політики подолання маргіналізації й виключення з суспільства різних категорій громадян;

- задекларованими принципами забезпечення соціальної рівності в умовах сучасного ринку праці та недостатньо цілісною реалізацією положення щодо рівноправного партнерства осіб з легкими інтелектуальними порушеннями;

- спрямованістю державної політики на нівелювання соціальної нерівності, подолання бідності, утвердження принципу суспільної солідарності щодо осіб з порушеннями інтелектуального розвитку та необхідністю вдосконалення професійної підготовки фахівців, які забезпечують їхню адаптацію до сучасних ринкових умов, – тренерів праці для підтримуваної зайнятості.

Необхідність теоретичного обґрунтування проблеми підготовки тренерів праці до підтримуваної зайнятості осіб з інтелектуальними порушеннями в Республіці Польща, а також розроблення інструментарію щодо удосконалення компетентностей цих фахівців з метою забезпечення адаптації людей з особливими потребами до сучасних умов зумовили вибір теми дисертаційного дослідження **«Теоретичні і практичні основи підготовки тренерів праці до підтримуваної зайнятості в Польщі»**.

Зв'язок з науковими програмами, планами і темами. Тему дисертації затверджено на засіданні Загальнопольського методологічного семінару в Академії спеціальної педагогіки імені Марії Гжегожевської у Варшаві 22 березня 2019 р.

Об'єкт дослідження – підготовка тренерів праці для підтримуваної зайнятості.

Предмет дослідження – теоретичні і методичні засади підготовки тренерів

праці до підтримуваної зайнятості осіб з легкими інтелектуальними порушеннями в Польщі.

Мета дослідження – обґрунтувати теоретичні і методичні засади підготовки тренерів праці для підтримуваної зайнятості осіб з легкими порушеннями інтелектуального розвитку на основі польського досвіду та розробити практичні рекомендації щодо забезпечення соціальної адаптації цієї категорії осіб до сучасних економічних умов.

На основі визначення об'єкта, предмета і мети дослідження визначено **завдання** дослідницького пошуку:

1. Здійснити бібліографічний аналіз досліджуваної проблеми.
2. Схарактеризувати поняття «праця людини» в контексті антропологічної педагогіки праці і професійної педагогіки.
3. Розкрити проблему підтримуваної зайнятості як сфери діяльності тренера праці.
4. Визначити функції та схарактеризувати компетентності тренера праці, пов'язані з професійною діяльністю щодо забезпечення підтримуваної зайнятості осіб з легкими інтелектуальними порушеннями.
5. Обґрунтувати й структурувати зміст професійно-педагогічної підготовки тренерів праці з урахуванням потреб осіб з легкими інтелектуальними порушеннями.
6. Здійснити фокус-дослідження проблеми працевлаштування осіб з легкими інтелектуальними порушеннями.
7. Розробити методичні рекомендації щодо професійної підготовки і діяльності тренерів праці.

Концепція дослідження. Основна концептуальна ідея дослідження ґрунтується на положенні щодо удосконалення підготовки тренерів праці до підтримуваної зайнятості осіб з інтелектуальними порушеннями з метою адаптації виробничого середовища до потреб бенефіціарів. Відповідно до висновків заключного звіту міжнародного проекту «Improving Supported Employment Next Step», що стосуються впровадження моделі підтримуваної зайнятості у рамках діяльності Європейського Союзу загалом і в Республіці Польща зокрема є потреба подолання недоліків в імплементації цієї моделі, серед негативних аспектів якої – зосередження діяльності тренерів передусім на попередньому етапі працевлаштування бенефіціара, що не пов'язано з конкретним робочим місцем. Водночас у попередній практиці недостатня увага приділялась професійній адаптації осіб з легкими інтелектуальним порушеннями до умов виробничого середовища й недооцінювалася проблема підтримки співпраці з роботодавцем у цій сфері. Такий стан актуалізує потребу у формуванні й розвитку спектру компетентностей тренера праці, пов'язаних з вирішенням проблем організації виробничого середовища. Теоретичні й практико орієнтовані результати дослідження спрямовані на удосконалення змісту підготовки тренерів праці з метою ефективного виконання завдань, пов'язаних з отриманням постійного місця роботи на вільному ринку особами з особливими потребами, зокрема з легкими інтелектуальними порушеннями, з урахуванням їхніх вікових і психологічних особливостей.

Практична реалізація концептуальної ідеї дослідження спрямована на виявлення організаційно-педагогічних умов адаптації осіб з легкими інтелектуальними порушеннями до певного виробничого середовища та розроблення інструментарію для вдосконалення професійних компетентностей тренерів праці з метою ефективної реалізації їхніх професійних завдань.

Виокремлення категорії осіб з легкими інтелектуальними порушеннями потребувало врахування специфіки, що виявляється у зниженій спроможності адаптації до виробничого середовища й управління власною поведінкою з огляду на обмеження у процесі спілкування й навчання. Це зумовило необхідність утвердження компетентнісної моделі підтримуваної зайнятості бенефіціарів, що потребує зосередження на розвитку компетентностей тренера праці. Це дасть йому змогу успішно вирішувати практичні проблеми, спрямовані на організацію виробничого середовища для осіб з легкими інтелектуальними порушеннями.

З урахуванням результатів діагностування адаптивних можливостей виробничого середовища до потреб осіб з легкими порушеннями інтелектуального розвитку доцільно розробити рекомендації щодо технічних та організаційних вимог ефективної організації праці на підприємствах, де працевлаштовані такі особи. Упровадження розроблених рекомендацій спрямоване на безпечне функціонування цих людей в умовах підтримуваної зайнятості. Важливим практико орієнтованим результатом, що передбачає впровадження розроблених рекомендацій, є добір відповідного інструментарію, що забезпечить постійну верифікацію прийнятих рішень у сфері підтримуваної зайнятості бенефіціарів. Запропонований інструментарій охоплює інструкції й контрольні списки щодо належної адаптації виробничого середовища до потреб осіб з легкими порушеннями інтелектуального розвитку.

Гіпотеза дослідження. Проблема підтримуваної зайнятості успішно вирішуватиметься за умови створення системи професійно-педагогічної підготовки тренерів праці для сприяння у працевлаштуванні осіб з легкими порушеннями інтелектуального розвитку. З огляду на складність і багатовимірність ця проблема потребує вирішення конкретних питань, що стосуються комунікації у виробничому середовищі та організації й адаптації виробничого середовища до потреб підтримуваної зайнятості бенефіціарів.

Загальна гіпотеза конкретизується у таких **часткових гіпотезах**:

- створення сприятливих умов у виробничому середовищі передбачає врахування потреб осіб з легкими інтелектуальними порушеннями в комунікації, забезпеченні робочих місць та налагодженні відносин з персоналом підприємств;

- тренери праці мають отримати інструментарій, що забезпечує пристосування й перевірку коректності заходів, спрямованих на пристосування виробничого середовища до потреб бенефіціарів підтримуваної зайнятості;

- ключовою умовою ефективності заходів, спрямованих на ефективність підтримуваної зайнятості, є відповідний рівень професійних компетентностей, насамперед комунікативних, що забезпечують відповідну стратегію комунікації у створенні ефективних соціальних відносин у виробничому середовищі;

- враховуючи професійні функції тренера праці у процесі підтримуваної

зайнятості та важливість цієї форми підтримки для осіб з інтелектуальними порушеннями у реалізації політики соціальної єдності, необхідним і очікуваним є законодавче врегулювання професійного статусу тренера праці.

Методологічна основа дослідження. Провідним методологічним підходом дослідницького пошуку є *міждисциплінарний підхід*, у контексті якого визначено сутність виробничого середовища як поєднання матеріальних та соціальних чинників, відповідно до яких здійснюються виробничі процеси, що обґрунтовано у соціологічних, психологічних, педагогічних, економічних, юридичних теоріях і концепціях.

З позиції *системного підходу* диференціюється сфера виробничого середовища й оточення, згідно з яким це середовище розглядається як складова, що безпосередньо впливає на функціонування людини в умовах ринку праці. Складність процесів, пов'язаних з діяльністю людини у виробничому середовищі, зумовлює необхідність цілісного й системного аналізу моделі соціальних взаємин з урахуванням інклюзивної складової. Відповідно до *особистісно орієнтованого підходу*, що уможливорює характеристику статусу людини у виробничому середовищі й соціальній дійсності, особистість здатна до самоідентифікації та вибору можливих варіантів взаємовідносин з оточенням. У ситуації, коли ці процеси відбуваються в соціально мінливих умовах, неможливо повністю відтворити взаємозалежні форми соціальних відносин. В інклюзивній сфері у процесі взаємовпливу та взаємодії з особами, які мають легкі інтелектуальні порушення, неефективними є усталені стратегії комунікації, що ґрунтуються на статичних комунікативних моделях.

Діяльнісний підхід дає змогу розглядати виробниче середовище як комплекс особливих умов для професійної діяльності особи в системі «людина – праця». У ситуації, коли праця розглядається як винятково важлива форма життєдіяльності сучасної людини, її якість визначається з урахуванням психосоціальних аспектів виробничого середовища, що значною мірою впливають на якість життя. Провідною є ідея про те, що виробниче середовище потребує врахування чинників, що сприяють (або не сприяють) підвищенню ефективності праці та водночас гарантують (або навпаки) працівнику належні умови гігієни, здоров'я, безпеки та естетики» (З. Вятровський). З-поміж чинників ефективно організованого виробничого середовища для підтримуваної зайнятості бенефіціарів виокремлюються такі: розташування робочого місця, зокрема, можливості пересування, виробничі приміщення та робочі місця, санітарно-гігієнічне обладнання, мікроклімат, шум, забруднення повітря, освітлення тощо.

Інклюзивний підхід передбачає врахування психосоціальних чинників, що можна схарактеризувати з урахуванням причинно-наслідкових категорій для визначення особливостей комунікативної взаємодії або функціональних категорій, зумовлених специфікою розподілу праці, виконанням професійних завдань. Усе це впливає на культуру праці в певному виробничому середовищі, що передбачає виконання тренером праці професійних функцій, володіння знаннями з психології, педагогіки, комунікації, спрямованість на вдосконалення професійних компетентностей та реалізації ним очікуваних результатів діяльності у процесі праці. Відповідно до визначеного підходу йдеться про складну систему

взаємин, що включає психосоціальні, культурні, технічні та економічні аспекти виробничого середовища, що варто особливо враховувати щодо підтримуваної зайнятості бенефіціарів з особливими потребами, зокрема осіб із порушеннями легкого інтелектуального розвитку. Одним із важливих аспектів виробничого середовища є належним чином обладнані шляхи пересування, що дозволяють безпечно отримувати доступ до робочих місць та виконувати визначені професійні завдання. Інклюзивний підхід передбачає адаптацію виробничого середовища до потреб осіб з порушеннями інтелектуального розвитку.

Комунікативний підхід уможливив проектування моделі комунікації осіб з особливими потребами на підприємстві. Основні положення такого підходу доцільно спрямовувати на визначення спектру комунікативних умінь тренера праці для підтримуваної зайнятості бенефіціарів, адже процес комунікації в цій сфері має міжособистісний характер, характеризується об'єктивним змістом повідомлення та суб'єктивним способом його мовного оформлення, використанням вербальних і невербальних методів. Тренери праці та їхні партнери мають різний рівень комунікативних компетентностей і диференційований підхід відповідно до мети спілкування впродовж тривалого періоду підтримуваної зайнятості бенефіціара. Контактуючи з підприємцями, тренер праці повинен продемонструвати здібності до проведення переговорів управлінського характеру. Насамперед він має вміти переконати співрозмовника в доцільності працевлаштування працівника з особливими потребами та аргументовано представити факти економічної користі, довести працедавцю необхідність адаптації професійного середовища до потреб осіб з інтелектуальними порушеннями.

Теоретичною основою дослідження є праці з проблем сучасної філософії освіти (С. Гончаренко, І. Зязюн, В. Кремень та ін.); неперервної освіти, освіти упродовж життя (О. Аніщенко, Л. Лук'янова, Н. Ничкало, Ф. Шльосек (F. Szlosek) та ін.), з проблем гуманістичних, людиноцентристських засад розвитку особистості (В. Кремень, А. Маслоу, К. Роджерс, І. Зязюн, Б. Суходольські (B. Suchodolski) та ін.), андрагогічних засад професійного розвитку (Т. Александер (T. Aleksander), Ф. Філіпчук, М. Ноулз (M. Knowles), Е. Холтон (E. Holton), Р. Свенсон (R. Swanson); теорії педагогіки праці (С. Квятковські (S. Kwiatkowski), В. Фурманек (W. Furmanek), Т. Новацькі (T. Nowacki), З. Вятровські (Z. Wiartowski), З. Волк (Z. Wołk)), положення ергономіки (Е. Гурська (E. Górska), Е. Гранджин (E. Grandjean), В. Новацька (W. Nowacka), М. Врублевська (M. Wróblewska) та ін.); теорії соціальної комунікації (Дж. Бейлон (C.H. Baylon), Х. Мігнот (X. Mignot), Дж. Глейк (J. Gleick), В. Олівер (B. Olivier) та ін.); дослідження з проблем соціальної інклюзії осіб з особливими потребами (К. Барнес (C. Barnes), Дж. Мергер (G. Mercer), С. Біскуп (S. Buczup), В. Циовська (B. Cytowska), К. Фріске (K. Frieske), А. Хулєк (A. Hulek), Т. Маєвські (T. Majewski) та ін.

З метою отримання теоретичних і практичних результатів відповідно до визначених дослідницьких завдань застосовано **комплекс методів**:

- *пряме спостереження* дає можливість оцінити основні умови адаптації виробничого середовища до потреб працівників – осіб з порушеннями

інтелектуального розвитку; *наукове спостереження* є основним способом досліджень в емпіричних науках і зводиться до спостереження за певним предметом дослідження, що зумовленим дослідницькою проблемою або сформульованою гіпотезою. Важливою особливістю цього методу є цілеспрямованість на об'єкт спостереження, що здійснюється відповідно до затвердженого плану з урахуванням реальних умов. При цьому використовується бланк спостереження для фіксації результатів, що покладено в основу інтерпретації отриманих результатів дослідження. У процесі збору емпіричних даних з проблеми дослідження було важливо з'ясувати можливості адаптації виробничого середовища до потреб працівників з порушеннями інтелектуального розвитку як бенефіціарів підтримуваної зайнятості;

- *фокус-інтерв'ю* з тренерами праці – з метою верифікації оцінки ними адаптивних можливостей виробничого середовища до потреб працівників з порушеннями інтелектуального розвитку. Інтерв'ю у фокус-групах є методом, що найчастіше використовується у емпіричних дослідженнях. Важливою особливістю цього дослідницького підходу є отримання даних щодо реальних явищ, які відбуваються в соціальному середовищі. З метою виявлення можливостей адаптації виробничого середовища до потреб бенефіціарів підтримуваної зайнятості, учасниками фокус-опитувань були тренери праці, які працюють у провідних центрах допомоги особам з порушеннями інтелектуального розвитку. Такий відбір учасників опитування обґрунтований їхньою обізнаністю з реальними проблемами організації виробничого середовища, потребами працівників з порушеннями інтелектуального розвитку. Соціально активні, професійні тренери праці можуть здійснювати моніторинг рішень щодо удосконалення умов праці осіб з інтелектуальними порушеннями у виробничому середовищі;

- *аналіз документації* – вивчення нормативних документів з метою виявлення відповідності виробничого середовища чинним нормам і правилам охорони праці та техніки безпеки. Цей метод було застосовано під час дослідження матеріалів та артефактів людської діяльності як основного джерела інформації. Такими джерелами інформації, що використовуються для отримання обґрунтованих інформаційних відомостей і становлять основу здійснених досліджень, є персональні та інституційні документи: анкети персоналу, довідки, статистичні дослідження, законодавчі й нормативно-правові акти, положення, інструкції тощо. Предметом аналізу документів, здійсненого у межах нашого дослідження з метою отримання якісних результатів, стали правові акти, що визначають принципи організації виробничого середовища на підприємствах відповідно до правил техніки безпеки та гігієни праці, зайнятості та охорони праці осіб з легкими інтелектуальними потребами, статистичні дослідження ринку праці та внутрішні документи підприємств, на яких працюють бенефіціари підтримуваної зайнятості;

- *експертна оцінка* – з метою моніторингу рішень у сфері адаптації виробничого середовища до потреб осіб з порушеннями інтелектуального розвитку.

Експериментальна база дослідження. Дослідження проводилось у

35 спеціально відібраних підприємствах, що працюють на вільному ринку праці Польщі, на яких були працевлаштовані особи з легкими порушеннями інтелектуального розвитку. Дослідження спрямовувалося на вивчення особливостей організації виробничого середовища для осіб з порушеннями інтелектуального розвитку та передбачало: схарактеризувати умови підприємств, де працювали особи з особливими потребами; здійснити опис робочих місць з урахуванням спеціальних рішень для покращення роботи осіб з порушеннями інтелектуального розвитку; проаналізувати можливості їхнього пересування на підприємстві.

Організація дослідження. Науковий пошук здійснювався упродовж 2011 – 2020 рр. і охоплював три етапи.

На першому етапі (2011 – 2013 рр.) теоретично осмислювалася проблема дослідження; розроблявся науковий апарат; обґрунтовувалася концепція, розроблялася програма і методика дослідницького пошуку; систематизувалась джерельна база з проблеми підтримуваної зайнятості; формувалася понятійно-термінологічний апарат; здійснювалося первинне узагальнення дослідницьких матеріалів.

На другому етапі (2014 – 2016 рр.) поглиблено вивчалася й розширювалася джерельна база дослідження; обґрунтовувалися теоретичні й практичні основи навчання людей з легкими інтелектуальними порушеннями; здійснювався порівняльний аналіз підготовки тренера праці для підтримуваної зайнятості, що знайшла дискретне теоретичне обґрунтування в соціологічних, культурологічних, економічних, політичних дослідженнях; систематизувався фактологічний матеріал з метою виявлення законодавчих і нормативно-правових, організаційно-управлінських, змістово-процесуальних особливостей організації підтримуваної зайнятості осіб з легкими інтелектуальними порушеннями. Автором проводилася експериментальна робота з використанням методів, технік та інструментів дослідження теоретичних і практичних основ підготовки тренерів праці до підтримувальної діяльності.

На третьому етапі (2017 – 2020 рр.) проводилося фокус-дослідження проблеми працевлаштування осіб з легкими інтелектуальними порушеннями, здійснювалося узагальнення результатів наукових пошуків; виявлялися особливості виробничого середовища тренера праці; розроблялися рекомендації щодо використання конструктивних ідей польського досвіду з професійної підготовки і діяльності тренерів праці та використання результатів дослідження у сфері підтримуваної зайнятості в Україні; здійснювала підготовка та видання монографії, методичних рекомендацій; відбувалося впровадження результатів дослідження в освітню практику; завершувалося оформлення рукопису дисертації та автореферату.

Наукова новизна і теоретичне значення одержаних результатів полягають у тому, що:

– *вперше* обґрунтовано теоретичні засади підготовки тренерів праці для підтримуваної зайнятості осіб з легким порушеннями інтелектуального розвитку; узагальнено сутнісні характеристики поняття праця людини в контексті антропології, педагогіки праці та професійної педагогіки; здійснено цілісний аналіз проблеми підтримуваної зайнятості як сфери діяльності тренера праці; окреслено основні функції тренера праці, зумовлені його професійною діяльністю

щодо підтримуваної зайнятості осіб з порушеннями інтелектуального розвитку; схарактеризовано компетентності тренера праці, пов'язані з професійною діяльністю щодо забезпечення підтримуваної зайнятості осіб з легкими інтелектуальними порушеннями; обґрунтовано й структуровано зміст професійно-педагогічної підготовки тренерів праці до потреб осіб з легкими інтелектуальними порушеннями; здійснено фокус-дослідження проблеми працевлаштування осіб з інтелектуальними порушеннями та виявлення умов організації виробничого середовища на підприємствах;

- *уточнено* дидактичні положення щодо організації освітнього процесу і практичної підготовки тренерів праці для підтримуваної зайнятості;

- *подальшого розвитку* набули положення щодо теорії і методики підготовки тренерів праці для підтримуваної зайнятості, уточнення змісту основних дефініцій (підтримувана зайнятість, маргіналізація, суспільне виключення, легкі інтелектуальні порушення), а також знання про зарубіжний досвід професійної підготовки праці тренерів для підтримуваної зайнятості;

- *поглиблено знання* з педагогіки праці й порівняльної професійної педагогіки на основі випереджувального підходу до професійної підготовки тренерів праці в умовах неформальної освіти.

Практичне використання результатів дослідження полягає в розробленні інструментарію для підтримки тренера праці у процесі формування виробничого середовища для потреб осіб з порушеннями інтелектуального розвитку. Підготовлено інструкції та контрольні списки, а також обґрунтовано комунікативну модель взаємодії роботодавців, тренерів, осіб з інтелектуальними порушеннями на підприємстві у відповідному виробничому середовищі. Запропоновано модельні рішення щодо комунікації у виробничому середовищі.

Здійснено оновлення змісту професійно-педагогічної підготовки тренерів праці до потреб осіб з легкими інтелектуальними порушеннями з урахуванням професійних функцій цих фахівців у сучасному суспільстві на основі досвіду Польщі. Доведено необхідність законодавчого врегулювання їхнього професійного статусу та включення цієї кваліфікації до Інтегрованої системи кваліфікацій, яка в Польщі є доповненням до Європейської рамки кваліфікацій.

Розроблено рекомендації з професійної підготовки й діяльності тренерів праці щодо можливостей підтримуваної зайнятості бенефіціарів, забезпечення соціальної адаптації осіб з інтелектуальними порушеннями.

Результати дослідження впроваджено в освітній процес Вищої школи бізнесу і наук про здоров'я в Лодзі (рекомендація від 22.02.2019), Інституту педагогіки Академії спеціальної педагогіки ім. Марії Гжегожевської у Варшаві (рекомендація від 09.09.2019), Технологічно-гуманістичного університету імені Казимира Пулацкого в Радомі (рекомендація від 15.07.2020); Інституту педагогіки Університету імені Марії Кюрі-Склодовської, Люблін (рекомендація від 15.03.2020).

Апробація результатів дослідження: Основні методологічні, теоретичні результати і концептуальні положення дослідження обговорювалися на конференціях різного рівня, зокрема, *міжнародних* – Międzynarodowa konferencja naukowa «Metodologiczne aspekty badań pedagogicznych» (Zuberec, 2009); III Forum

Naukowe Polska-Ukraina «Kształcenie ustawiczne dla wielokulturowości» (Warszawa – Zamość, 2009), Міжнародна науково-практична конференція «Інформаційно-телекомунікаційні технології в сучасній освіті: досвід, проблеми, перспективи» (Львів, 2009); Międzynarodowa konferencja naukowa «Wybrane aspekty badań komparatystycznych: założenia metodologiczne» (Lwów, 2010); Konferencja naukowa «Pedagogika pracy. dyskurs o przyszłości» (Bydgoszcz, 2010); Międzynarodowa konferencja naukowa z cyklu «Pedagogika pracy nt. człowiek – obywatel – pracownik na rynku pracy» (Szczecin, 2011); Międzynarodowa konferencja naukowa «Badania naukowe w edukacji i wychowaniu» (Zuberec, Słowacja, 2011); IV Українсько-польський форум «Розвиток педагогічних наук в Україні і Польщі на початку XXI століття» (Черкаси, 2011), Międzynarodowa konferencja naukowa «O badaniach ilościowych – raz jeszcze» (Słowacja, 2012); Konferencja naukowa «40 – LAT polskiej pedagogiki pracy» (Jedlnia, 2012); Międzynarodowa konferencja naukowa «Badania ilościowe» (Ustroń, 2012); Ogólnopolskie Seminarium Metodologiczne: Międzynarodowa konferencja naukowa «Rola promotora i promotora pomocniczego w drodze do doktoratu» (Ustroń 2013); V Forum Naukowe Polska-Ukraina «Interdyscyplinarność pedagogiki i jej subdyscyplin» (Kraków, 2013); Międzynarodowa konferencja naukowa «Model promotora w przewodzie doktorskim» (Ustroń, 2013); VII Міжнародна науково-практична конференція «Професійне становлення особистості: проблеми і перспективи» (Хмельницький, 2013); Konferencja naukowa «Rozwój zawodowy w procesie pracy» (Warszawa, 2013); Ogólnopolskie Seminarium Metodologiczne: Międzynarodowa konferencja naukowa «Tradycja i nowe rozumienie badań jakościowych» (Ustroń, 2014); I Ogólnopolska Konferencja Naukowa «Czasoprzestrzeń i światy wirtualne. Konsekwencje osobowe, społeczne i kulturowe» (Warszawa, 2014); Międzynarodowa konferencja naukowa: «Badania jakościowe» (Ustroń, 2014); Ogólnopolska Konferencja Naukowa «Edukacja wobec zmian cywilizacyjnych» (Ciechocinek, 2014); VI Українсько-польський форум «Освіта для сучасності/Еdukacja dla współczesności» (Київ, 2015); VI Українсько-польський форум «Освіта для сучасності/Еdukacja dla współczesności» (Київ, 2015); «Освіта вчора – сьогодні – завтра. Освіта в діалозі поколінь і побудові кращого майбутнього» (Радом, 2015); Międzynarodowa konferencja naukowa «Zaawansowanie metodologiczne subdyscyplin pedagogicznych» (Ustroń, 2015); VIII Міжнародна науково-практична конференція «Професійне становлення особистості: проблеми і перспективи» (Хмельницький, 2015); XIII Міжнародна науково-практична конференція «Сучасні інформаційні технології та інноваційні методики навчання в підготовці фахівців: методологія, теорія, досвід, проблеми» (Вінниця, 2016); «Розбудова економічної освіти та формування основ фінансової грамотності учнівської молоді – основа розвитку громадянського суспільства та становлення економіки знань» (Київ, 2016); «Społeczne aspekty funkcjonowania człowieka w środowisku pracy» (Bydgoszcz, 2016); Międzynarodowa konferencja naukowa „Odrębność metodologiczna a dyscyplinarność danej dziedziny wiedzy” (Zuberec, 2016); Ogólnopolska Konferencja Naukowa «Społeczne aspekty funkcjonowania człowieka w środowisku pracy» (Bydgoszcz, 2016); «Przedsiębiorczość społeczna. Przedsiębiorstwo społeczne» (Warszawa, 2016); Ogólnopolskie Seminarium Metodologiczne: Międzynarodowa konferencja naukowa

«Metodologia a dyscyplinarność danej dziedziny wiedzy» (Zuberec, Słowacja, 2016); VII Українсько-польський форум: «Edukacja dla przyszłości» (Bydgoszcz, 2017); Międzynarodowa konferencja «Edukacja a rynek pracy» (Płock, 2017), VII Naukowe Forum Polsko-Ukraińskie/Ukraińsko-Polskie. «Edukacja dla przyszłości» (Bydgoszcz, 2017); Konferencja naukowa z cyklu edukacja i praca «Przedsiębiorczość społeczna. Przedsiębiorstwo społeczne» (Warszawa, 2016), I Ogólnopolska konferencja naukowa «Personalizm pracy ludzkiej – współczesne konotacje» (Warszawa, 2016); V Міжнародна науково-практична конференція «Інформаційно-телекомунікаційні технології в сучасній освіті: досвід, проблеми, перспективи» (Львів, 2017); XIV Міжнародна науково-практична конференція «Сучасні інформаційні технології та інноваційні методики навчання в підготовці фахівців: методологія, теорія, досвід, проблеми» (Вінниця, 2018); X Міжнародна науково-практична конференція «Професійне становлення особистості: проблеми і перспективи» (Хмельницький, 2019), VIII Українсько-польський форум «Освіта для миру/Edukacja dla pokoju» (Переяслав-Хмельницький, 2019); *всеукраїнських* – «Вища школа і ринок праці: інтеграція, модернізація, інтернаціоналізація» (Мукачеве, 2016); Інформаційно-телекомунікаційні технології в сучасній освіті: досвід, проблеми, перспективи» (Львів, 2017); методологічний семінар НАПН України «Концептуальні засади розвитку освіти дорослих: світовий досвід, українські реалії і перспективи» (Київ, 2018); *загальнопольських* – Prawne aspekty zarządzania oświatą (Warszawa, 2013); «Czasoprzestrzeń i światy wirtualne. Konsekwencje osobowe, społeczne i kulturowe» (Warszawa, 2014); «Edukacja wobec zmian cywilizacyjnych» (Ciechocinek, 2014); загальнопольський дослідницький семінар Академії спеціальної педагогіки ім. М. Гжегожевської у Варшаві (Устронь, 2015); «Personalizm pracy ludzkiej – współczesne konotacje» (Warszawa, 2016).

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата педагогічних наук на тему «Економічна освіта молоді – потреби і можливості» була захищена у 2008 р. Матеріали кандидатської дисертації в тексті докторської не використовувалися.

Публікації. Основні результати дослідження висвітлено у 38 одноосібних публікаціях, серед яких: 4 монографії (польською і українською мовами); 12 статей у наукових фахових виданнях України; 13 статей у зарубіжних періодичних наукових виданнях; 9 публікацій у збірниках наукових праць, матеріалів всеукраїнських та міжнародних науково-практичних конференцій.

Структура дисертації Дисертація складається зі вступу, шести розділів і висновків до них, загальних висновків, додатків і списку використаних джерел (432 найменування). Загальний обсяг дисертації – 491 сторінка, зокрема 375 сторінок основного тексту. У дисертації вміщено 26 таблиць, 20 рисунків.

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

У **вступі** обґрунтовано актуальність і доцільність дослідження, проаналізовано загальний стан розробленості проблеми у науковій теорії та педагогічній практиці, визначено об'єкт, предмет, мету, завдання, обґрунтовано його концепцію і методологічні засади, розкрито наукову новизну, теоретичне і

практичне значення, викладено інформацію щодо апробації та впровадження результатів дослідження.

У першому розділі – **«Міждисциплінарний аналіз праці у життєдіяльності людини»** – здійснено бібліографічний аналіз проблеми дослідницького пошуку; проведено дефінітивний аналіз феномена праці в міждисциплінарному контексті, визначено його сутнісні характеристики як антропологічної категорії; схарактеризовано стан дослідженості цієї проблеми у педагогіці праці й у професійній педагогіці; обґрунтовано важливість праці для осіб з особливими потребами з метою забезпечення соціальної інклюзії та подолання маргіналізації й соціального виключення.

Реалізація європейських пріоритетів сталого розвитку є предметом соціально-економічної політики, що здійснюється у країнах Європейського Союзу. Провідні положення цієї політики ґрунтуються на усвідомленні, що диспропорції в розвитку окремих регіонів, країн призводять не лише до зниження життєвого рівня громадян, але й спричинюють недостатнє використання людських і матеріальних ресурсів. Наслідком цього є зниження конкурентоздатності країн – членів ЄС. Основною умовою ефективної реалізації політики єдності є стратегія економічного розвитку, що сприяє забезпеченню доступу до ринку праці й підвищення рівня життя. Важливою складовою цієї стратегії є діяльність, спрямована на суспільну інклюзію осіб, яким загрожує маргіналізація й виключення із суспільства, – доступна зайнятість, гідні умови життя малозабезпечених осіб та можливість брати активну участь у суспільному житті.

З'ясовано, що в країнах Європейського Союзу, зокрема в Польщі використовується дефініція єдності, сутність якої ґрунтується на таких складових виміру добробуту людини: справедливий та рівний доступ, індивідуальна (та колективна) гідність, автономія індивіда та участь у житті спільноти. Саме тому є потреба реалізації концепції суспільної єдності, що передбачає подолання маргіналізації, суспільного виключення, соціальної дискримінації осіб з легкими інтелектуальними порушеннями й вимагає комплексного підходу до освіти дорослих.

Окреслено завдання тренера праці, визначені його професійні функції щодо взаємодії з дорослими особами, які мають легкі інтелектуальні порушення. Обґрунтовано, що на основі врахування професійних функцій у тренера праці має сформуватися спектр компетентностей щодо навчання дорослих з інтелектуальними порушеннями, що передбачає врахування потреб цієї соціальної групи, ідентифікації проявів неповноцінності, специфіки адаптації до виробничого середовища, адаптації актуальних правових норм, що стосуються професійної активізації бенефіціарів підтримуваної зайнятості та принципів співпраці з роботодавцями в цій сфері.

Схарактеризовано феномен праці на основі міждисциплінарного аналізу положень філософії, соціології, психології, психофізіології, педагогіки, праксеології, економіки, ергономіки, фізики, біології, що уможливило висновок про її значення як ціннісної категорії когнітивного, етичного, естетичного, діяльнісного розвитку особистості. Узагальнено концептуальні засади визначення

феномена праці з позиції матеріалістичної й гуманістичної теорії філософії. Важливим є аксіокультурний аспект трактування праці як чинника, що творить людину, виконує онтологічно-творчу функцію її життєдіяльності. У найбільшому ступені аксіологічний аспект візуалізовано в теорії *психології праці* (передбачає забезпечення психосоціальних умов функціонування людини у виробничому середовищі, зокрема встановлення міжлюдських стосунків у процесі діяльності) та теорії соціології праці (передбачає врахування субстантивних й організаційних аспектів праці, що впливають на формування професійних відносин, забезпечення умов для свободи індивідуального самовираження, свободи участі в економічному житті суспільства).

З'ясовано, що у сфері професійної педагогіки проблему підготовки людини, зокрема особи з легкими інтелектуальними порушеннями, варто розглядати з позиції набуття життєвої компетентності, необхідної для забезпечення гідного й самоконтрольованого життя, мотивації людської активності, як цілеспрямовану діяльність людини суб'єктивного характеру, що полягає у виконанні комплексу розумових і фізичних дій з метою забезпечення умов існування, формування особистості як повноцінного члена суспільства.

В організації праці осіб з легкими інтелектуальними порушеннями важливе значення має врахування моделі JD-R А. Баккера й Е. Демеронті. Відповідно до неї взаємозв'язок між вимогами до праці й трудових ресурсів передбачає досягнення певного рівня ефективності праці шляхом залучення трудових ресурсів, що виражаються у можливостях працівників, які необхідні з метою відповідності трудовим вимогам і забезпечують досягнення визначених виробничих цілей та мотиваційний потенціал, зумовлений організаційними аспектами виконання роботи. З-поміж важливих чинників виконання професійних функцій визначено трудові ресурси, прагнення до оптимізації й розвитку наявних ресурсів у процесі навчання й професійного вдосконалення, спрямування мотивації працівників на утримання й акумуляцію ресурсів, що є засобом для реалізації виробничих завдань, врахування психологічних процесів, що визначають рівень мотивації до праці й зумовлену цим залученість працівників до виконання виробничих завдань.

Обґрунтовано важливість терапевтичного впливу на осіб, яким загрожує соціальне виключення. Такий вплив потрактовано як різновид соціотерапії, що полягає в організації суспільного середовища з метою підтримки бенефіціарів. Йдеться про необхідність поєднання психотерапії та соціотерапії, що ґрунтується на поведінково-когнітивній парадигмі та концепціях гуманістичної психології з метою підтримуваної зайнятості осіб з інтелектуальними порушеннями.

З урахуванням специфіки реалізації партиципації схарактеризовано необхідність участі осіб з інтелектуальними порушеннями у суспільному житті з позиції транзитивної та мораторної орієнтації. З-поміж типів суспільної партиципації виокремлено асиміляційну, маргіналізуючу, сегрегаційну, що покладені в основу теорії підтримки життєдіяльності осіб, яким загрожує соціальне виключення. Роль праці для таких осіб проявляється в її основних функціях (забезпечення доходу; реабілітація; соціалізація), що потребує організованої підтримки у суспільному житті. Така комплексна реабілітація окрім

медичних процедур, передбачає, соціальну реабілітацію, важливим елементом якої є професійна реабілітація – отримання постійного місця праці як обов'язкової умови суспільної інклюзії.

У розділі висвітлено результати аналізу публікацій щодо ролі праці в усвідомленні буття людини. Зокрема, антропологічного виміру праці як особистісно-творчого чинника і гуманістичної сутності людської праці, що являється у її аксіологічному вимірі. У педагогіці праці та в професійній педагогіці праця є основною категорією незалежно від труднощів з охопленням цього явища у всій його складності. У випадку осіб, яким загрожує соціальне виключення, зокрема осіб з легкими інтелектуальними порушеннями, доступ до праці є необхідною умовою для успішної соціалізації та комплексної реабілітації.

У другому розділі – **«Підтримувана зайнятість як сфера діяльності тренера праці»** – обґрунтовано сутність поняття «соціальне виключення»; схарактеризовано особливості дорослих у контексті ризику соціального виключення і маргіналізації; розкрито психопедагогічні основи підтримуваної зайнятості осіб з особливими потребами; узагальнено правові аспекти протидії маргіналізації й соціального виключення; визначено конструктивні ідеї зарубіжного досвіду підтримуваної зайнятості.

Обґрунтовано, що в сучасних соціокультурних умовах предметом активної дискусії є явище соціального виключення, що трактується як ситуація, в якій людина не може повною мірою брати участь у житті суспільства. Полісемантичність цього поняття зумовлює необхідність його уточнення з метою здійснення детальнішого аналізу й прийняття практичних рішень, які стосуються оптимізації способу функціонування сучасної людини. У науковому дискурсі аналізу проблеми соціального виключення особливу увагу приділяють наслідкам, зумовленим обмеженнями в доступі до участі у здобутках цивілізації та культурі в широкому розумінні як необхідних умов для належного розвитку людини. Зокрема, у визначенні, викладеному в «Національній стратегії суспільної інтеграції для Польщі», соціальне виключення ототожнюється з відсутністю чи обмеженням можливості участі, впливу, використання особами й групами основних прав, публічних інститутів, ринків, послуг, що мають бути доступними кожній людині (Narodowa Strategia Integracji Społecznej dla Polski, 2004).

У цьому стратегічному документі визначено такі причини маргіналізації: недостатній рівень особистого потенціалу, у тому числі індивідуальні риси, що ускладнюють можливість використання загальнодоступних суспільних ресурсів, зокрема, наявність порушень, що призводять до неповноцінності, дискримінації на підставі культурних упереджень і стереотипів; відсутність доступу до установ, які дають змогу отримати життєву матеріальну базу, та несприятливі економічні умови. У цьому контексті важливими є положення «Національної стратегії суспільної інтеграції для Польщі», в якій виокремлено такі категорії виключених осіб, як особи з особливими потребами, безробітні впродовж тривалого часу, безхатченки, а поряд із цим такі сфери виключення, як охорона здоров'я, освіта, ринок праці та соціальна допомога.

З огляду на відчутний вплив соціального виключення в індивідуальному та суспільному вимірах ключовим питанням протидії цьому явищу є здійснення

відповідних заходів на користь суспільної єдності, що проявляється в суспільній стабільності, сталому розвитку й забезпеченні відповідного рівня людської життєдіяльності. Важливим фактором у реалізації такої програми є соціальна політика, основою якої в державах-членах Європейського Союзу є прагнення до забезпечення людям справедливого й рівного доступу до соціальних інститутів, індивідуальної (і колективної) гідності, автономії індивіда й участі в суспільному житті. Ефективне впровадження такої політики вимагає ідентифікації основних джерел цього явища, до яких можна віднести: чинники, що спричиняють явище соціального виключення, категорії осіб, яким загрожує виключення, та сфери виключення.

Серед суттєвих чинників цього явища дослідники виокремлюють: недостатній особистий потенціал, дискримінацію, а також відсутність доступу до суспільних інститутів, який дозволяє набути життєвого капіталу, зокрема доступу до ефективної освіти.

До категорії осіб, яким загрожує соціальне виключення, відносять осіб з особливими потребами, причому основною причиною такого стану є те, що призвело до неповносправності. Такі люди потребують спеціальної підтримки у багатьох сферах суспільного життя, зокрема, у таких галузях, як освіта, ринок праці, ринок ресурсів, доступ до установ чи суспільна активність. Важливою діяльністю на користь цієї категорії людей є забезпечення доступу до вільного ринку праці. А способом реалізації цієї рекомендації є запровадження проекту підтримуваної зайнятості.

Явище соціального виключення необхідно ідентифікувати з його проявами і визначити можливості протидії його негативним наслідкам; виокремити категорії осіб, яким загрожує соціальне виключення; визначити способи протидії соціальному виключенню.

Маргіналізація й соціальне виключення здебільшого загрожують певним категоріям осіб і груп, які ідентифікуються з огляду на ризик виключення. До цієї категорії належать особи з особливими потребами, у випадку яких основоположною причиною такого стану справ є певне порушення, що призводить до інвалідності. У випадку цих людей їхнє соціальне становище зазвичай зумовлене типом і ступенем неповносправності та сформованими в суспільстві механізмами сприйняття цих людей у конкретній спільноті. У цій ситуації важливою передумовою виокремлення категорії осіб з особливими потребами є поєднання неповносправності одночасно з багатьма симптомами виключення, у таких сферах як освіта, ринок праці, ринок ресурсів, доступ до установ та суспільна активність. Це свідчить про необхідність організації багатовимірного процесу підтримки таких осіб, які потребують комплексної реабілітації, важливим елементом якого є професійна реабілітація.

Ефективна протидія соціальному виклученню вимагає здійснення багатовимірного аналізу ситуації осіб, яким воно загрожує, на базі чого можна організувати ефективну підтримку таких людей. Така підтримка зазвичай відображається у способі створення й здійсненні відповідної соціальної політики, яка у розвинутих країнах набуває форми політики соціальної єдності. Нині важливим напрямом діяльності є перехід від пасивних моделей соціальних

трансферів до активізації осіб, яким загрожує виключення. У випадку осіб з особливими потребами, у тому числі з легкими порушеннями інтелекту, таким способом є підтримувана зайнятість.

З-поміж різновидів можливої маргіналізації, визначено такі, як: економічна – маргіналізація, що призводить до виключення, виявляється у виключенні з професійної діяльності та відносній бідності, що обмежує можливості споживання на рівні прийнятих стандартів; культурна – виражається у неможливості пристосування до домінуючих і загальноприйнятих зразків поведінки; суспільна – виявляється у відчуженні суспільно маргіналізованих індивідів і груп та обмеженні доступу до установ, що організують життя певної спільноти, у тому числі доступу до державних установ (шкіл, закладів соціальної опіки тощо).

З'ясовано, що в документах Ради Європи суспільна єдність розглядається як діяльність заради зведення до мінімуму соціальної диференціації й уникнення таким чином поляризації в суспільстві. Вона ґрунтується на чотирьох елементарних вимірах добробуту людини, необхідних для функціонування суспільств, які визнають права людини й демократію як фундамент своєї організації: справедливого й рівного доступу, індивідуальної (і колективної) гідності, автономії індивіда й участі у житті спільноти.

Серед заходів, що здійснюються на користь соціальної спільноти, важливе значення мають спрямовані на протидію маргіналізації та соціальному виключенню. Незалежно від означених проблем, природне явище диференціації може зумовлювати маргіналізацію й суспільне виключення, яке на сучасному етапі в розвинутих суспільствах полягає не лише в недотриманні прав, але й у відсутності можливості скористатися ними. З огляду на це можна вважати, що ключовим поняттям в аналізі ситуації суспільно маргіналізованих осіб є соціальне виключення.

Виявлено, що у європейських країнах, зокрема в Польщі, особливу роль у реалізації стратегічних пріоритетів надається освіті, метою якої є підготовка молоді до виходу на ринок праці, а також зміцнення позицій громадян на основі розвитку кваліфікації впродовж усього життя, що забезпечує відповідність попиту та пропозиції на ринку праці. Важливою складовою цієї стратегії є також заходи на користь осіб, яким загрожує маргіналізація й соціальне виключення.

У контексті вивчення специфіки соціального виключення й маргіналізації було з'ясовано сутність поняття «спроможність» як праксеологічної категорії, що виявляється у цілеспрямованій діяльності, ефективність якої визначається через зусилля, докладені до досягнення визначеної мети.

Виявлено, що у випадку людської активності можливості ефективної діяльності визначає особистий потенціал індивіда, виявом якого є фізичний стан організму в загальному розумінні чи наявні компетентності, що характеризують уміння застосовувати знання для вирішення конкретних проблем.

Феномен маргіналізації можна аналізувати в аспекті культурного відчуження індивідів чи соціальних груп, або також контексті можливостей реалізації прав, які мають такі суб'єкти. Водночас причини маргіналізації можна поділити на об'єктивні й суб'єктивні. Об'єктивні причини зумовлені суспільно-економічними та культурними умовами, а суб'єктивні виокремлюються в

особистому вимірі функціонування індивіда. Водночас достатньо поширеним є твердження, що в основу явища суспільної маргіналізації, яке слід відрізнити від феномена бідності та його суспільних наслідків, покладено не лише рівень фінансового забезпечення, але також відсутність доступу до культурних і матеріальних ресурсів, що визначають можливості участі в суспільному житті.

На основі концепції Дюркгеймської соціологічної школи, теорії соціалізації Г. Сільвера, ідей ліберальних економічних шкіл було виявлено, що головною причиною соціального виключення за умов такого підходу вважаються насамперед порушення норм ринкової економіки та вільної взаємодії індивідів на конкурентному ринку, а також формування індивідуальних суспільних підходів всупереч моделі раціонального ринкового агента. При цьому варто зазначити, що запровадження концепції підтримуваної зайнятості має обґрунтовані підстави в попередньому доробку організацій, що діють на користь цієї форми підтримки осіб, яким загрожує соціальне виключення. Зокрема, в межах діяльності Європейського Союзу підтримуваної зайнятості (EUSE) було розроблено стандарти й ефективні практики для підтримуваної зайнятості. Ці стандарти покладено в основу організації діяльності тренера праці, який є ключовою фігурою в забезпеченні цієї форми працевлаштування осіб, які потребують підтримки.

З урахуванням цього підтримувана зайнятість розглядається як спосіб підтримки осіб, яким загрожує маргіналізація і соціальне виключення з урахуванням осіб з особливими потребами. Отже, підтримувана зайнятість є формою підтримки осіб, яким загрожує маргіналізація і суспільне виключення, з урахуванням осіб з легкими інтелектуальними порушеннями, що полягає у забезпеченні їхнього працевлаштування на вільному ринку праці. Характерною особливістю цієї форми зайнятості є участь тренера праці, який забезпечує працівнику підтримку на етапі пошуку праці й професійної адаптації; ефективна реалізація завдань тренера праці, що вимагає сформованості широкої компетентності у сфері освіти дорослих, педагогічної теорії та професійного консультування. Працевлаштування осіб з легкими інтелектуальними порушеннями потребує відповідного фізичного й соціального пристосування виробничого середовища. Запровадження концепції підтримуваної зайнятості сприятиме зменшенню збитків, зумовлених неучастю бенефіціарів цієї форми зайнятості у забезпеченні ВВП.

У третьому розділі – **«Професійна діяльність тренера праці»** – схарактеризовано основні функції й завдання тренера праці в реалізації концепції підтримуваної зайнятості; обґрунтовано педагогічні та організаційні засади діяльності тренера праці; розкрито принципи й компетентнісний профіль професійної підготовки тренера праці.

Підтримувана зайнятість є формою підтримки осіб, які перебувають під загрозою соціальної маргіналізації й ізоляції. Вона спрямована на надання допомоги особам з особливими освітніми потребами і є важливою умовою політики цілісності, що впроваджується у країнах-членах Європейського Союзу, а також в інших державах світу. Ця проблема стосується підготовки тренерів праці до виконання завдань щодо впровадження концепції підтримуваної зайнятості, що

потребує вдосконалення системи підготовки тренерів у сфері, що стосується формування професійного середовища для бенефіціарів підтримуваної зайнятості. Важливою категорією бенефіціарів цієї форми зайнятості є особи з легкими порушеннями інтелектуального розвитку. Такі працівники потребують адаптації виробничого середовища та відповідного рівня комунікативних компетентностей тренера праці. Врахування цієї проблеми у підготовці тренерів праці до виконання визначених завдань є важливою умовою ефективності цього процесу. Метою проведених досліджень було визначення способів заповнення цієї прогалини у сфері організації професійного середовища для потреб бенефіціарів підтримуваної зайнятості з урахуванням особливостей осіб з порушеннями інтелектуального розвитку.

З'ясовано, що специфіка професійної діяльності визначається у праксеологічному контексті, що окреслено у «Рамовому стандарті якості для надавачів послуги підтримуваної зайнятості» (2005). У цьому документі визначено 5-етапний процес підтримуваної зайнятості осіб, що потребує від тренерів праці досягнення високого рівня виконання професійних функцій на таких етапах: 1) надання необхідної інформації відповідно до потреб бенефіціарів; 2) участь клієнтів у здійсненні вибору робочого місця та майбутнього розвитку кар'єри; 3) доступ до належної професійної підготовки; 4) підтримка у пошуку роботи; 5) залучення роботодавця до працевлаштування бенефіціарів підтримуваної зайнятості.

З-поміж показників, згідно з якими здійснюється оцінювання рівня дотримання стандартів підтримуваної зайнятості, зокрема щодо рівня педагогічної компетентності, виокремлено такі: спосіб спілкування з бенефіціарами підтримуваної зайнятості; створення індивідуального професійного профілю з урахуванням індивідуальних інтересів, прагнень і професійних навичок; підготовка у сфері пристосування до вимог робочого місця, в тому числі у сфері комунікаційних компетентностей; аналіз ринку праці; потреби роботодавця з урахуванням вимог конкретного робочого місця й умов безпеки і гігієни праці та підготовки персоналу до надання підтримки бенефіціарам підтримуваної зайнятості.

Обґрунтовано необхідність врахування тренерами праці в процесі підтримуваної зайнятості осіб з легкими інтелектуальними порушеннями положень андрагогіки та її субдисциплін, зокрема андрагогіки праці, що сприятиме ефективному впровадженню концепції підтримуваної зайнятості й передбачає врахування особистого потенціалу бенефіціарів, їхніх індивідуальних і ситуаційних відмінностей.

З'ясовано, що організація роботи тренера полягає у наданні послуг згідно з процедурою, визначеною відповідними документами, що регулюють діяльність тренера праці (заявка на участь; висновок про зарахування до участі в підтримуваний зайнятості; контракт клієнта з тренером праці; професійний профіль; договір з роботодавцем; аналіз робочого місця; картка оцінювання прогресу клієнта; обсяг годин і визначення завдань клієнта

Підтверджено, що підтримувана зайнятість спрямована на допомогу особам з особливими потребами та іншим групам осіб, виключених із суспільства або

таких, яким загрожує соціальне виключення. Такі люди потребують підтримки з огляду на труднощі, пов'язані з функціонуванням у суспільстві, джерелом яких можуть бути різні особливі потреби. Саме тому виникає необхідність володіння засобами педагогічної терапії, яка є важливою компетентністю тренера праці. Варто виокремити комунікативні, моральні, методичні, виконавські та інші компетентності тренера праці.

Відповідно до рекомендацій Європейського Парламенту щодо Європейських рамок кваліфікації доцільно виокремити особисті, соціальні, когнітивні й виконавчі компетентності тренера праці. Сутність кожної з визначених компетентностей схарактеризовано відповідно до конкретних професійних вимог до тренера праці. Профіль його компетентностей визначають такі показники, як: емоційна зрілість, особиста мотивація, емпатія, готовність до співпраці, етичні установки. Профіль соціальних компетентностей передбачає врахування таких показників, як: побудова відносин, особиста культура, співпраця. Профіль когнітивних компетентностей тренера праці представлено такими показниками, як: аналітичні навички, особистий розвиток, креативність. Профіль виконавчих компетентностей тренера праці конкретизовано у таких показниках, як: орієнтація на людину і мету, навички спілкування, організація роботи, маркетингові навички, послідовність у діях, організація роботи.

Важливим завданням є підготовка тренерів праці для підтримуваної зайнятості. У сучасній практиці здебільшого здійснюється їх навчання в системі неформальної освіти (*англ. non-formal education*) у вигляді курсів з різними обсягами матеріалу. Основою для розроблення програм цих курсів зазвичай є «Стандарт якості для надавачів послуг підтримуваної зайнятості», розроблений відповідно до рекомендацій Європейського Союзу підтримуваної зайнятості. У підготовці тренерів важливо враховувати, що інформальна освіта (*informal education*) сприяє професійному вдосконаленню й розвитку компетентностей тренера. Цікавим у цьому контексті є спосіб вирішення означених проблем в окремих європейських країнах. Аналіз практичного досвіду в цій сфері вказує на різноманітність прийнятих рішень і відсутність уніфікованої системи професійної підготовки тренерів праці.

У четвертому розділі – «**Дорослі з особливими потребами як об'єкт опіки тренера праці**» – проаналізовано статусні характеристики дорослих з особливими потребами у сучасному соціальному середовищі; схарактеризовано законодавчі та нормативно-правові положення щодо врегулювання їх професійної діяльності; розкрито сутність комунікативних компетентностей осіб з інтелектуальними порушеннями; представлено правові основи працевлаштування осіб з інтелектуальними порушеннями на ринку праці.

Відповідно до визначеної таким чином сфери діяльності активність тренера праці виявляється в реалізації завдань, що стосуються консультування і пошуку роботи, спрямованих на оптимізацію процесів соціальної інклюзії бенефіціарів підтримуваної зайнятості через інші форми професійної і соціальної інтеграції, розроблення індивідуального плану розвитку працівника; адаптації працівника на робочому місці, аж до здобуття самостійності у виконанні професійних завдань; практичної підготовки бенефіціарів підтримуваної зайнятості на робочому місці,

пристосованому до індивідуальних можливостей працівника й очікувань роботодавця; розв'язання комунікаційних проблем на робочому місці і поза ним; оцінювання професійного ризику і забезпечення дотримання норм безпеки і гігієни праці.

Ефективна реалізація визначених таким чином професійних завдань вимагає надання тренеру праці відповідних знань та навичок, необхідних для виконання визначених цілей. З огляду на різноманітність сфер діяльності тренер праці має набути компетентностей, характерних для вчителя – інструктора з практичного навчання професії, консультанта з питань кар'єри, особистого тренера. З огляду на це можна наголосити на педагогічних аспектах діяльності тренера праці, що стосуються підготовки дорослих осіб зі спеціальними освітніми потребами у сфері їхньої підготовки до професійної праці та розвитку культури праці.

Обґрунтовано, що важливою умовою діяльності осіб з особливими потребами є набуття певного статусу у соціальному середовищі, основоположним показником чого є рівень професійної активності, тісно пов'язаний з наявними комунікативними компетентностями, що впливає на можливості соціальної інклюзії осіб, для яких зараховано підтримувану зайнятість. Пріоритет подолання маргіналізації і соціального виключення є ключовим у політиці соціальної єдності.

З'ясовано, що важливим документом нівелювання цих соціальних явищ, є документ «International Classification of Functioning, Disability and Health», розроблений Всесвітньою організацією охорони здоров'я. Його мета – обґрунтування стандартної термінології і її структури, що забезпечують можливість формулювання уніфікованих описів здоров'я і станів, пов'язаних зі здоров'ям. Згідно з рекомендаціями ICF термін «особливі потреби» використовується для визначення багатовимірного явища, зумовленого взаємовпливом між людьми та фізичним і соціальним середовищем, що їх оточує.

За даними Загальнонаціонального перепису населення і житла 2011 р. з'ясовано, що в Польщі майже 12% населення становили люди з особливими потребами, що в абсолютному вираженні становить майже 4,7 млн. осіб, з них 2,3 млн. – працездатного віку.

У Польщі відповідно до Закону «Про професійну та соціальну реабілітацію неповносправних осіб» (1997) а також працевлаштування осіб з особливими потребами виокремлюють такі ступені неповносправності: значний; помірний і легкий. У контексті нашого дослідження значний інтерес становлять особи з легким ступенем неповносправності.

Серед різновидів реабілітації визначено такі: медична реабілітація – її метою є відновлення втраченої психофізичної форми хворого, а у випадку незворотної втрати функції – компенсація наявного дефіциту шляхом компенсації або заміщення (Hulek, A.). Соціальна реабілітація – полягає у підготовці до виконання соціальних ролей і повноцінної участі у суспільному житті свого середовища (Majewski, T., Miżejewski, C., Sobczak, W.). Професійна реабілітація – полягає у понятті соціальної інтеграції, спрямованої на професійну підготовку і пристосування особи з особливими потребами до постійного виконання професійної роботи (Majewski, T., Miżejewski, C., Sobczak, W.). Професійна

реабілітація, метою якої є забезпечення постійного працевлаштування, є важливим чинником включення особи з легкими інтелектуальними порушеннями до нормального ритму соціального життя. Отже, це означає визнання професійної реабілітації важливим кроком у розвитку сучасного суспільства.

Як відомо, схвалена Всесвітньою організацією охорони здоров'я «Міжнародна класифікація функціонування, обмеження життєдіяльності та здоров'я» дозволяє системно оцінювати спосіб життєдіяльності людини у соціумі з урахуванням стану її здоров'я. Це оцінювання передбачає можливості, які стосуються виконання цією особою певного завдання чи діяльності та її участі в конкретних життєвих ситуаціях. Відповідно до документів порушення є відхиленням від певної загальноприйнятої для популяції норми, яка стосується біологічно-медичного стану тіла людини і його функцій, а «неповносправність» розглядається не лише як властивість особи, але і як комплекс умов соціального і фізичного середовища, які можуть спричинити труднощі й обмеження особи з такими порушеннями.

Відповідно до прийнятої Сеймом Республіки Польща «Карти прав осіб з особливими потребами» (1997), неповносправними особами вважають особи, «чий фізичний, психічний або інтелектуальний стан постійно чи періодично ускладнює, обмежує чи робить неможливим буденне життя, навчання, працю і виконання соціальних ролей відповідно до правових і звичаєвих норм».

У Польщі правовим актом, норми якого комплексно визначають питання соціальної адаптації осіб, яким видається документ про інвалідність, є закон від 27 серпня 1997 р. про професійну і соціальну адаптацію та працевлаштування осіб з особливими потребами.

Для характеристики способу функціонування осіб з особливими потребами найчастіше використовують такі моделі неповносправності: медичну; функціональну; соціальну. Однією з основоположних передумов, що вирізняють ці моделі, є прийняття нормативного критерію неповносправності, яким у випадку медичної моделі є теоретична біологічна норма, що визначає здорове тіло, що функціонує належним чином. У випадку функціональної моделі таким критерієм є теоретична функціональна норма, що виявляється в рівні активності, ефективності та реалізації соціальних ролей. У випадку соціальної моделі теоретична соціальна норма виражається у партиципації та соціальній інклюзії.

Відповідно до обраної моделі використовуються можливі засоби допомоги, які відповідно до медичної моделі спрямовані на досягнення лікувального і компенсаторного ефекту. Згідно з функціональною моделлю, окрім складного впливу на підтримку особи з особливими потребами у процесі лікування й адаптації, враховуються допоміжні техніки, інструменти й акомодативні техніки відповідно до типу порушень. Соціальна модель потребує усунування бар'єрів та тиску з боку суспільства, що виявляється в упередженнях, що призводять до соціальної маргіналізації осіб з особливими потребами (Wiliński, M., 2010).

Основоположною сучасною умовою соціальної інтеграції є можливість виконання професійної роботи. Особи з легкими інтелектуальними порушеннями потребують відповідної професійної підготовки й пристосування виробничого середовища. Основною проблемою у цих умовах є прийняття і схвалення такою

особою з особливими потребами адаптаційної стратегії, спрямованої на заходи, метою яких є інтеграція цієї особи з оточенням. Необхідною умовою успіху таких дій є формування комунікативних компетентностей, які становлять основний фактор організації суспільства.

Комунікативна компетентність виявляється у здатності використовувати мову у комунікативних ситуаціях. До принципів, які покладені в основу формування цих умінь можна віднести: вбудовування нової мовної структури у вже відомі структури; акцентування на висловлюваннях, які виходять поза необхідні за даних обставин рамки; надання відповідного зворотного зв'язку; створення умов для розвитку мовної експресії.

У науках про комунікацію використовується класична модель, запропонована К. Шенноном та В. Вівером наприкінці 40-х років ХХ ст., яку пізніше розвивав Р. Якобсон, виразною адаптацією якої є трактування А. Барана. Процес комунікації розглядається як навмисна поведінка, обумовлена, виходячи із намірів дібраними засобами вербальної або невербальної, а також суспільними аспектами контексту.

Важливим питанням у моделюванні процесу комунікації з особою з легким порушенням інтелектуального розвитку є оцінювання її компетентності у цій сфері. На основі аналізу праць польських дослідників (А. Nowak, К. Kobylaska-Sikora) з'ясовано, що поняття комунікативної компетентності, поряд з мовним кодом, охоплює соціальний та культурний коди, а також пізнавальні, вольові та емоційні чинники й інші коди, важливі для порозуміння. Оцінювання рівня комунікативних компетентностей осіб легкими інтелектуальними порушеннями може стати доцільною передумовою до покращення комунікативної справності цих осіб і здійснення цілеспрямованої діяльності з метою їх соціальної інтеграції та активної участі у громадському житті.

Прикладом інструмента, що застосовується для дослідження комунікативних здібностей є *Індивідуальна картка комунікативних компетентностей*, яку було опрацьовано в рамках проєкту «Комунікація як ключ до інтеграції» (2013). Цей інструмент дозволяє здійснити оцінювання рівня вербальних та міжособистісних компетентностей у трьох сферах: *емоційній* (вираженій у можливості розпізнавати та висловлювати емоції); *мовно-пізнавальних умінь* (охоплює словниковий запас, засвоєння принципів правильного формулювання усних та письмових висловлювань, артикуляції, вміння висловлювати думку, а також створювати і визначати поняття); *суспільній* (пов'язана з ініціюванням та формуванням суспільного взаємовпливу, сприйняття і застосування суспільних норм, співпраці у групі, а також виконанні суспільних ролей).

У роботі з особами, що мають легкі інтелектуальні порушення, використовуються різні інструменти формування комунікативної компетентності. Зокрема, ефективною формою візуального контакту у виробничому середовищі є фото реальних предметів або їх малюнки (піктограми), при чому найменше сприйняття викликають написи у формі інформативних речень. Розуміння повідомлення у формі простих знаків та символів вимагає ознайомлення працівників із значенням візуалізації. З огляду на скромніший ресурс життєвого

досвіду, необхідною є перевірка того, як працівник розуміє і знає, для чого використовуються визначені предмети на робочому місці. Працівникові з порушеннями інтелектуального розвитку можна доручити професійні завдання, виконання яких вимагає простих повідомлень. У випадку професійних завдань, які вимагають складних повідомлень, добір дій для працівника слід попередити аналізом його можливостей у цій сфері, що може бути здійснено тренером праці, або особою, яка надає підтримку. У громадському транспорті працівники переважно знають і пам'ятають принципи користування громадськими шляхами, натомість більші труднощі виникають з переміщенням на робочому місці – можливості досліджуваних працівників опиняються на рівні II. Працівники у загрозованих ситуаціях повинні мати підтримку іншої особи, що дозволить їм вчасно евакуюватися, а подібні вправи повинні часто повторюватися. У сфері ознайомлення працівників з позначеннями, що використовуються на робочому місці, включаючи правила техніки безпеки та охорони праці, слід проводити систематичне навчання з урахуванням пізнавальних можливостей працівників, що навчаються.

Програми підготовки тренерів праці спрямовані на те, щоб тренер був мотивованим і вмів формувати позитивні взаємовідносини із людьми, в тому числі з клієнтами, колегами, а також представниками інших установ та організацій, ефективно опанував основні техніки ведення переговорів.

За результатами аналізу проблеми працевлаштування осіб з легкими інтелектуальними порушеннями, зокрема осіб з інтелектуальними порушеннями було схарактеризовано положення документів, що регламентують специфіку працевлаштування цих осіб (Загальна декларація прав людини ООН (1948), Конвенція про права осіб із особливими потребами (2006), Хартія базових прав Європейського Союзу (2010); у Польщі – Карта прав осіб із особливими потребами, Закон про професійну і соціальну реабілітацію та працевлаштування осіб із особливими потребами). У цих документах виокремлено права на соціальне забезпечення осіб із особливими потребами у випадку непрацездатності, спричиненої захворюванням або інвалідністю, заборону дискримінації з огляду на особливі потреби, а також принципи реабілітації осіб із особливими потребами, в тому числі професійної реабілітації.

Згідно з законодавчими нормами Польщі послуги, що надаються тренером праці, охоплюють діяльність, спрямовану на підготовку, виходячи із розпізнаних професійних можливостей, кваліфікацій, зацікавлень та уподобань, індивідуального плану підтримки й допомоги з урахуванням потреб осіб з легкими інтелектуальними порушеннями; допомогу цим особам у працевлаштуванні; пошук потенційного працедавця, вибір спільно з ним робочого місця, що відповідає їхнім можливостям і кваліфікації, визначення тривалості робочого часу, а також завдань, що увійдуть до сфери їхніх обов'язків на конкретному робочому місці; підготовку працедавця й колег до співробітництва з таким працівником, а також допомога у створенні гармонійних професійних взаєностосунків; супровід особи з легкими інтелектуальними порушеннями на робочому місці аж до повної адаптації та усамостійнення; допомога в прийнятті на роботу і звільненні з роботи.

Стан професійної діяльності осіб з особливими потребами характеризують статистичні дані, опубліковані в Системі обслуговування грантів та відшкодувань (SODiR), функціонування якої підтримує Державний фонд реабілітації осіб із особливими потребами (PFRON). Заслугове на увагу тенденція зростання кількості працівників з особливими потребами, які здійснюють професійну діяльність на відкритому ринку праці. За результатами аналізу PFRON, питома вага працівників підприємств захищеної праці порівняно із загальною кількістю працівників систематично зменшується. Підвищення активності осіб з особливими потребами на відкритому ринку праці можна розглядати як наслідок припинення доплати до заробітної плати працівників пенсійного віку, а також зменшення сум виплат дофінансування до заробітної плати працівників з інтелектуальними порушеннями й відповідно легшими захворюваннями.

Виявлено, що особи з порушенням інтелектуального розвитку у Польщі становлять близько 7% загальної кількості осіб з особливими потребами продуктивного віку. Дослідження засвідчило, що з урахуванням професійної активності осіб із особливими потребами особи з порушенням інтелектуального розвитку є дуже неактивною групою у процесі професійної підготовки і на ринку праці. На практиці вони не здобувають освіти, яка б перевищувала рівень професійної школи. У принципі, вони не беруть участі у формах безперервної освіти – лише близько 3% таких осіб брали участь у курсах і тренінгах.

У Польщі з-поміж осіб з легкими інтелектуальними порушеннями у 2010 році 58% досліджуваних декларували свою активність на ринку праці, а 29% – працевлаштованість. У групах осіб із помірним і значним рівнем порушень ці показники мають значно менші значення, у випадку осіб із значним рівнем порушень – близько 82 % ніколи не працювали. Причину такого стану пояснюють різними результатами оцінювання рівнів кваліфікацій, придатних на ринку праці між особами з легкими й особами зі значними рівнями порушень інтелектуального розвитку. При цьому варто звернути увагу, що особи з легким порушенням інтелектуального розвитку лише подекуди користуються консультаціями у сфері освіти (близько 6%). Вони також не володіють інформацією щодо можливостей безперервної освіти.

Доведено, що винятково важливе значення має подолання стереотипів сприйняття працевлаштування осіб з легкими інтелектуальними порушеннями як потенційних працівників.

У п'ятому розділі – **«Аналіз стану середовища праці тренера праці»** – висвітлено методику організації експериментальної роботи; розкрито особливості пристосування виробничого середовища осіб з легкими інтелектуальними порушеннями; схарактеризовано комунікаційні маршрути для осіб з інтелектуальними порушеннями у виробничому середовищі; узагальнено результати фокус-дослідження проблеми працевлаштування дорослих з особливими потребами. Пристосування виробничого середовища до потреб працівників з легкими інтелектуальними порушеннями належить до основних заходів, спрямованих на ефективну працю й професійну реабілітацію.

Здійснене нами на підприємствах вільного ринку праці спостереження (2014) забезпечує адекватне оцінювання ситуації пристосування виробничого

середовища до потреб осіб з легкими порушеннями інтелекту. Така оцінка охоплює спеціальні рішення, що забезпечують ефективну роботу осіб з порушеннями інтелекту, та організацію шляхів комунікації з огляду на потреби цих осіб. У межах експериментального дослідження зосереджено увагу на категоріях робочих місць, де працевлаштовані особи з порушеннями інтелекту з урахуванням обсягів діяльності відповідно до можливостей цих працівників. Дослідження, проведене на польських підприємствах вільного ринку праці, уможливило розроблення рекомендацій щодо технічно-організаційних рішень на підприємствах, де працюють особи з легким порушеннями інтелекту.

На основі узагальнення результатів досліджень ми дійшли таких висновків: працевлаштування осіб з легкими інтелектуальними порушеннями вимагає пристосування виробничого середовища до потреб, що виникають залежно від типу порушень; необхідною умовою ефективного здійснення заходів з підтримки осіб з легкими інтелектуальними порушеннями є відповідний рівень комунікативних компетентностей; такі особи можуть бути цінними працівниками, професійними виконавцями завдань, що складаються з простих і повторюваних дій; основою для розроблення інструкцій щодо організації виробничого середовища для потреб осіб з легкими порушеннями інтелекту є результати оцінювання практичних рішень, що застосовуються в цій сфері, та вимоги, передбачені нормами щодо охорони праці таких осіб; здебільшого такі особи працюють на посадах, де потрібно виконувати відносно просту роботу, що полягає у конкретних повторюваних професійних діях; шляхи пересування, у тому числі доступ до побутових приміщень, туалетів і робочих місць, оснащено типовими евакуаційними знаками та елементами протипожежного захисту, відповідно до чинних норм; чітко визначені норми щодо охорони праці осіб з легкими інтелектуальними порушеннями зобов'язують роботодавців враховувати пристосування виробничого середовища до потреб, зумовлених певним типом порушень у таких осіб; у випадку працівників з порушеннями інтелекту спеціальні рішення стосуються передусім різних організаційних аспектів, особливого значення набуває залучення тренера праці до цієї діяльності.

У розділі наголошено, що забезпечення працівникам безпечних і гігієнічних умов праці є основним завданням роботодавця. У випадку працевлаштування осіб з легкими інтелектуальними порушеннями він має також забезпечити пристосування робочих місць, санітарних приміщень і шляхів пересування до потреб цих працівників. Запропоновані рекомендації спрямовані на прийняття рішень і стосуються підтримки працівників з легкими порушеннями інтелекту у формуванні їхньої належної поведінки у професійних ситуаціях, застосування відповідних шляхів пересування, які дозволяють їм зрозуміти професійні завдання і налагодити стосунки з іншими працівниками, ознайомлення з приміщеннями та обладнанням підприємства та їх призначенням таким чином, щоб вони могли самостійно їх використовувати, ознайомлення із шляхами пересування, що дозволяють безпечно переміщуватися по території підприємства.

Корисним інструментом, що має практичне застосування при вирішенні комунікаційних проблем осіб з особливими потребами, є модель, що представляє способи пристосування виробничого середовища до потреб працівників з

особливими потребами. Перевагою цієї моделі є універсальність її використання та відкритість. Універсальним інструментом, що сприяє виявленню конкретних проблем, є контрольні списки. Запропоновані списки є тематичними й стосуються оцінювання пристосування виробничого середовища до потреб працівників з легким порушеннями інтелекту. Зміст цих списків спрямовується на пристосування робочих місць і шляхів пересування по підприємству працівників з легкими порушеннями інтелекту.

Під час прийняття практичних рішень з питань робочого місця для осіб з легким порушеннями інтелекту, доцільно враховувати ергономічні принципи відповідно до потреб таких працівників. Зокрема, це стосується гарантій безпеки і гігієни праці, зниження виробничого навантаження і створення умов для забезпечення фізичного і психічного комфорту працівників. Поряд з пристосуванням умов підприємства до психофізіологічних особливостей людини, слід визначати оптимальний рівень навантаження для працівників з легкими інтелектуальними порушеннями. Усе це має важливе значення для оцінювання роботодавцем професійних ризиків для особи, яка працює на конкретному робочому місці.

Адаптація робочих місць до потреб працівників з легкими інтелектуальними порушеннями є важливим завданням, виконання якого потребує врахування їхніх особливостей. Реалізація цього завдання сприятиме використанню запропонованих інструментів та рекомендацій, зокрема: рекомендацій щодо підготовки виробничого середовища до потреб таких працівників; а також щодо їх адаптації і професійної діяльності; модель пристосування виробничого середовища до їхніх потреб; контрольні списки, розроблені з урахуванням конкретних сфер як практичний інструмент для оцінювання пристосування середовища праці до потреб працівників з легкими порушеннями інтелекту; положення щодо необхідності врахування принципів ергономіки в організації праці на відповідних підприємствах.

У шостому розділі – **«Методичні рекомендації щодо професійної підготовки і діяльності тренерів праці для підтримуваної зайнятості»** – викладено основні вимоги до адаптації виробничого середовища до потреб працівників з легкими інтелектуальними порушеннями; обґрунтовано зміст професійно-педагогічної підготовки тренерів праці до роботи з такими працівниками; розкрито методичні аспекти підготовки тренерів праці до підтримуваної зайнятості; схарактеризовано можливості використання результатів дослідження у професійно-педагогічній підготовці тренерів праці в сучасних умовах.

Основною проблемою в підготовці тренерів праці до ефективного впровадження концепції підтримуваної зайнятості є наявність компетентностей, зумовлених особливостями бенефіціарів цієї форми зайнятості. У випадку осіб з легкими інтелектуальними порушеннями як бенефіціарів підтримуваної зайнятості виявлена прогалина стосується адаптації виробничого середовища до потреб таких працівників. На основі застосування методу функціонального аналізу нами обґрунтовано стратегію, цілі і відповідні функції. Основною метою є обґрунтування стратегії і здійснення заходів тренерами праці з метою

пристосування виробничого середовища до потреб осіб з легкими інтелектуальними порушеннями. На реалізацію цієї мети спрямовано ключові функції, що стосуються їхньої діяльності, адаптації у виробничому середовищі, належної комунікації та співпраці з роботодавцями задля їхнього працевлаштування.

Ключова роль тренера праці у процесі підтримуваної зайнятості зумовлює необхідність аналізу напрямів підготовки тренерів праці до практично-професійної діяльності. Передусім постає питання щодо законодавчого визнання врегулювання статусу тренерів праці і включення цієї кваліфікації до Інтегрованої системи кваліфікацій, яка у Польщі є доповненням до Європейських рамок кваліфікацій. За умови прийняття запропонованих нами рекомендацій щодо підготовки тренерів праці на вищому рівні й отримання відповідного диплому постає питання щодо підтвердження надання кваліфікації згідно з шостим рівнем Польської рамки кваліфікацій.

У процесі підготовки тренерів праці до ефективного виконання ними професійних завдань доцільно враховувати сукупність чинників, зокрема, заповнення прогалини щодо змісту освіти у сфері адаптації виробничого середовища до потреб бенефіціарів підтримуваної зайнятості; використання методу функціонального аналізу для визначення цього змісту; використання інструкцій і контрольних списків як допоміжних інструментів в оцінюванні рівня пристосування виробничого середовища особи з легкими інтелектуальними порушеннями; включення кваліфікації тренерів праці до Інтегрованої системи кваліфікацій.

У розділі доведено, що обґрунтовані нами загальні вимоги й запропоновані контрольні списки є корисними інструментами, що спрямовані на визначення напряму і перевірку завдань щодо адаптації виробничого середовища до потреб бенефіціарів підтримуваної зайнятості. Перевагою інструментів такого типу є їхня гнучкість та відкритість до постійного вдосконалення відповідно до досвіду у цій сфері, а також можливість упровадження результатів наукових досягнень у практику.

Актуальним є впровадження рекомендацій здобуття відповідної кваліфікації тренером праці, а також можливостей їх включення до Інтегрованої системи кваліфікацій. Це вимагає об'єднання зусиль, пов'язаних із впровадженням процедури здобуття повної кваліфікації, за умови врахування наших пропозицій щодо підготовки тренерів праці на вищому рівні або часткової кваліфікації для неформальних форм підготовки. Ці рекомендації спрямовані на подолання стереотипів щодо ролі працівника, який надає підтримку тим, хто її потребує, як волонтера, для якого важливим професійним кредо є бажання допомагати іншим.

У контексті реалізації політики суспільної єдності загалом та реалізації концепції підтримуваної зайнятості зокрема постає потреба постійного моніторингу поточних соціально-економічних процесів як у загальнодержавному масштабі, так і щодо вирішення проблем окремих осіб. Адже у процесі підтримуваної зайнятості увага тренера праці зосереджується на конкретній особі, що передбачає необхідність врахування в діяльності тренера динаміки і змінності

умов, характерних для середовища, в якому він функціонує, та гнучкості у прийнятті рішень щодо досягнення визначених цілей.

До основних заходів, що забезпечують ефективну професійну діяльність та успішну реабілітацію осіб з легкими інтелектуальними порушеннями, віднесено адаптацію виробничого середовища до потреб бенефіціарів підтримуваної зайнятості. Отримані емпіричні результати засвідчують, що у випадку працівників з легкими порушеннями інтелекту організація матеріального виробничого середовища спрямовується на дотримання стандартів, визначених у загальних нормах щодо ергономічного моделювання умов праці з урахуванням чинних норм безпеки і гігієни праці.

У ситуації, коли тренер праці не володіє рішеннями системного характеру, ефективним інструментом забезпечення належної організації професійної праці осіб з легкими інтелектуальними порушеннями актуальним завданням є врахування загальних вимог щодо пристосування виробничого середовища до потреб таких працівників, а також контрольних списків щодо конкретних сфер оцінювання. Підтримка охоплює спектр професійних дій з урахування індивідуальних потреб і можливостей працівника, обладнання його робочого місця за допомогою посадових інструкцій та маркування шляхів пересування, забезпечення підтримки тренера праці на етапі адаптації та підготовки фахівців до співпраці з таким працівником. Розроблені у межах дослідження контрольні списки є тематичними й спрямовуються на оцінювання пристосування робочих місць і шляхів пересування до потреб таких працівників, формування їх відносин у виробничому середовищі.

Основною проблемою впровадження концепції підтримуваної зайнятості є належна психолого-педагогічна й професійна підготовка тренерів праці. З огляду на реалізовані на цей момент формальні і неформальні форми підготовки тренерів праці необхідним є законодавче визначення статусу тренерів праці і включення цієї кваліфікації до Інтегрованої системи кваліфікацій.

У сучасній соціальній політиці надається перевага принципу відходу від прямих соціальних трансферів на користь суспільної і професійної активізації маргіналізованих груп та груп, яким загрожує бідність. Прикладом таких заходів є запровадження концепції підтримуваної зайнятості, яка потребує постійного вдосконалення й адаптації відповідно до динамічних змін на ринку праці. Досвід реалізації концепції підтримуваної зайнятості доцільно ширше використовувати у діяльності на користь інших категорій осіб, які перебувають під загрозою соціальної маргіналізації. Прикладом такої групи в Європейському Союзі є соціальна група, що охоплює молодь, яка перебуває поза сферою зайнятості і освіти (англ. *not in employment, education or training* – *NEET*). Ця категорія молоді, будучи байдужою до освітньої і професійної діяльності й спричиняє значні витрати на соціальне забезпечення й водночас перебуває під загрозою соціальної маргіналізації. У цьому контексті ключовою соціальною проблемою є інтеграція цієї групи людей з системою освіти та ринком праці шляхом надання підтримки на етапі переходу від навчального закладу до реальної професійної кар'єри.

ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ

1. На основі бібліографічного аналізу доведено, що в сучасному українському і польському науковому дискурсі актуальною є потреба обґрунтування міждисциплінарних засад підготовки тренера праці для підтримуваної зайнятості в соціологічних, культурологічних, економічних, політичних дослідженнях. Вивчення літературних і документальних джерел уможливило висновок, що теоретичні засади проблеми підготовки тренерів праці для здійснення підтримуваної зайнятості осіб з легкими інтелектуальними порушеннями ґрунтується на концепції функціональності, взаємозв'язку педагогічної теорії й практики зі сферами людської діяльності (Д. Беннер, Т. Гейніцька-Безвінська), теорії людиноцентристської освіти (В. Кремень), ідеї побудови соціально справедливого суспільства (Т. Пікетті), концепції суспільної єдності з метою протидії маргіналізації і соціальному виключенню (Б. Шацька), теорії аксіологічної спрямованості праці (Б. Суходольський), положеннях антропологічного підходу до визначення феномена праці (Г. Бьоме) тощо. Бібліографічний аналіз джерел у галузі педагогіки, соціології, економіки тощо довів необхідність обґрунтування теоретичної основи проблеми підтримуваної зайнятості осіб з інтелектуальними порушеннями тренерами праці та потребу удосконалення цілеспрямованої підготовки цієї категорії осіб з метою ефективного виконання професійних функцій з урахуванням сучасних тенденцій розвитку Польщі: спрямованість на подолання соціальної маргіналізації, нівелювання соціального виключення осіб з легкими інтелектуальними порушеннями, утвердження пріоритетів людської гідності, соціальної рівності, зникнення соціальної дискримінації.

2. Поняття праці людини є антропологічною категорією та проблемою педагогіки праці й професійної педагогіки. У сучасному науковому дискурсі феномен праці є об'єктом вивчення філософської антропології, соціології, психології праці, економіки, культурології тощо. В контексті антропології праця визначається як філософська категорія, в якій акумульовано практично-екзистенційні аспекти людського буття, що знайшли втілення в концепції суверенної людини Г. Бьоме, у теорії людської активності Л. фон Мізеса, теорії зв'язку між доходами від праці і капіталу в постіндустріальному суспільстві Т. Пікетті тощо. Відповідно до цих теорій ключовими ідеями є побудова життєвої стратегії осіб з легкими інтелектуальними порушеннями з урахуванням сенсу життя, можливостей ефективної організації праці на гуманістичних засадах з метою їх успішної соціальної інтеграції. Для такої людини праця є ключовою умовою самоствердження, відчуття повноцінності у сучасному суспільстві, а також чинником самореалізації у професійній діяльності, мотиваційним аспектом моделі поведінки. Синтез положень філософської антропології й психології праці уможливив обґрунтування положення щодо трактування праці як історично диференційованої й змінної категорії, що реалізується на різних етапах професійної життєдіяльності людини шляхом перетворення природних ресурсів та їх пристосування до потреб особистості з урахуванням економічної цінності, що виявляється у фінансовому вимірі, в також розвитку творчого потенціалу для

самореалізації тощо. У педагогіці праці і професійній педагогіці феномен праці передбачає врахування положень теорії людського капіталу, що виявляється в якостях, уміннях фахівців підвищувати ефективність виробництва, усвідомлювати цінність людських ресурсів і користуватися можливостями самоствердження у професії. Професійна праця розглядається науковцями в контексті оволодіння життєвою компетентністю, необхідною для забезпечення гідного життя, мотивації професійної реалізації. З урахуванням положень психології праці як субдисципліни психологічної науки важливим є трактування праці як цілеспрямованої діяльності людини на основі поєднання комплексу фізичних і розумових дій спрямованих на формування особистості, творче перетворення середовища у міждисциплінарній взаємодії компонентів системи «виховання – праця», реалізації ідей концепцій «освіта для праці», «освіта через працю». Обґрунтовано положення щодо концептуальності застосування моделі трудових вимог та ресурсів за А. Баккером й Е. Демеронті (Job Demands- Resources Model) у сфері підтримуваної зайнятості осіб з легкими інтелектуальними порушеннями як основного напрямку професійної діяльності тренера праці з метою попередження маргіналізації та соціального виключення різних категорій населення. Залучення осіб з легкими інтелектуальними порушеннями до суспільно корисної діяльності має також терапевтичний характер й відповідно соціотерапевтичний вплив, що сприяє ефективній організації виробничого середовища, утвердженню поведінково-когнітивної парадигми на виробництві та реалізації ідей гуманістичної педагогіки.

3. Підтримувана зайнятість як сфера діяльності тренера праці, компетентність якого є вирішальною у підтримці бенефіціарів, уникнення їх маргіналізації і соціального виключення. У підготовці тренера до виконання професійних функцій необхідно враховувати багатоаспектний характер підтримуваної зайнятості в освітньому, економічному та політичному вимірах. З'ясовано, що концепція підтримуваної зайнятості сформувалася на межі 70–80-х років ХХ ст. у США і Канаді як спосіб підтримки осіб з порушеннями інтелекту, а пізніше – й інших груп, яким загрожує маргіналізація на ринку праці, з подальшою можливістю постійної занятості на відкритому ринку праці.

Наприкінці ХХ століття засновано багато організацій, які займаються цими проблемами, у тому числі Європейський Союз підтримуваної зайнятості (англ. European Union of Supported Employment) у 1993 р. підтримувану зайнятість у документах цієї організації визначено як надання підтримки особам з особливими потребами та іншим групам виключених осіб з метою їх забезпечення та «отримання оплачуваної зайнятості на відкритому ринку праці». Відповідно до цього визначення бенефіціарами підтримуваної зайнятості є передусім люди з особливими потребами з різними видами і ступенями неповноцінності, а також особи, яким загрожує соціальне виключення, та роботодавці. Ця концепція спрямована на дотримання норм Конвенції прав неповносправних осіб (2006), Резолюції Європейського Парламенту щодо впровадження європейської стратегії у сфері неповносправності (2017/2127(INI)), Хартії основних прав (2000) з метою уникнення дискримінації, маргіналізації, соціального виключення осіб з особливими потребами. Законодавчі ініціативи послідовно втілюються у

концепції інклюзивного розвитку, яка в країнах Європейського Союзу реалізується у процесі впровадження моделі сталого розвитку, метою якого є досягнення суспільної єдності. У Польщі концепція підтримуваної зайнятості різних категорій населення реалізується завдяки діяльності Польської федерації підтримуваної зайнятості, а також Державного фонду реабілітації осіб з особливими потребами.

4. Функції та компетентності тренера праці пов'язані з професійною діяльністю спрямованою на забезпечення підтримуваної зайнятості осіб з інтелектуальними порушеннями. Основним завданням тренера є надання підтримки бенефіціару в пошуку постійного працевлаштування й адаптації у виробничому середовищі та співпраця з роботодавцем у сфері впровадження і пристосування до праці працівника з особливими потребами. Роль тренера праці у процесі підтримуваної зайнятості визначається послідовністю заходів, які він має реалізовувати під час виконання своїх професійних завдань. Ці завдання охоплюють передусім пристосування виробничого середовища до можливостей працевлаштованого працівника – бенефіціара підтримуваної зайнятості. Тренер праці має оволодіти компетентностями, характерними для вчителя – інструктора з практичного професійного навчання, особистого тренера, а у випадку бенефіціарів підтримуваної зайнятості з легкими порушеннями інтелекту – олігофренопедагога. Важливо використовувати у професійній діяльності тренера праці положення андрагогіки, андрагогіки праці, що передбачає врахування особливостей дорослих осіб, професійного і соціального досвіду, можливостей особистісної самостійності та здатності до самовиховання. В основу діяльності тренера праці покладено стандарт підтримуваної зайнятості, розробленого Європейським Союзом підтримуваної зайнятості. Згідно з ним визначено п'ять етапів, що охоплюють залучення бенефіціара підтримуваної зайнятості; створення професійного профілю; пошук робочого місця; залучення роботодавців; підтримка на робочому місці і поза ним

Критеріями оцінювання ефективності діяльності тренера праці відповідно до концепції Європейського Союзу підтримуваної зайнятості є: отримання особою, яка потребує підтримки, працевлаштування на відкритому ринку праці й утримання цього робочого місця як мінімум впродовж шести місяців, в належних умовах без дискримінації; пристосування робочого місця до потреб працівників, що уможлиблює професійний розвиток працівника і виконання роботи в умовах, що відповідають вимогам безпеки і гігієни праці; сприйняття бенефіціара підтримуваної зайнятості як цінного й інтегрованого у коло співробітників члена виробничого колективу (*Europejska Unia Zatrudnienia Wspomagane*, 2013). Компетентнісний профіль тренера праці поєднує сукупність компетентностей, зокрема особистих, соціальних, когнітивних і виконавчих.

5. Обґрунтовано положення щодо структурування змісту професійно-педагогічної підготовки тренерів праці з урахуванням потреб осіб з легкими інтелектуальними порушеннями, що зумовлено особливостями реалізації 5-етапної моделі підтримуваної зайнятості. Зміст психолого-педагогічної підготовки у сфері підтримуваної зайнятості спрямовується на формування компетентностей згідно з концепцією підготовки тренерів праці, відповідно до

концепції Європейської спілки підтримуваної зайнятості, що охоплює технічні, ергономічні та організаційні питання адаптації бенефіціарів до виробничого середовища. На основі функціонального аналізу, імплементації положень Трудового кодексу Республіки Польща, що відповідають директиві № 89/391/EWG щодо підвищення безпеки і покращення здоров'я працівників під час роботи, а також рекомендацій Ради Європи № 86/379/EWG щодо зайнятості осіб з особливими потребами у країнах-членах було визначено ключову ціль, функції та спроектовано тематику змісту психолого-педагогічної підготовки тренерів праці. Основною метою є набуття тренерами праці умінь щодо розроблення стратегії і здійснення завдань з метою адаптації професійного середовища до потреб осіб з легкими порушеннями інтелектуального розвитку. Визначено такі ключові функції, як: розроблення стратегій, які стосуються адаптаційної діяльності у сфері організації виробничого середовища для таких осіб; створення необхідних умов для належної комунікації у виробничому середовищі; співпраця з працедавцем, спрямована на забезпечення особі з легкими порушеннями інтелектуального розвитку тривалої зайнятості на виробництві.

Запропоновано інноваційні підходи до структурування змісту психолого-педагогічної підготовки тренера праці відповідно до концепції проєкту *Improving Supported Employment – Next Step*, згідно з яким передбачено вивчення таких тематичних модулів: підтримувана зайнятість та її аксіологічні основи; тренер праці – компетентнісний профіль, завдання у процесі п'яти кроків підтримуваної зайнятості, етичний кодекс тренера праці, організаційні умови роботи тренерів; підтримка осіб з особливими потребами з метою планування і розвитку кар'єри, створення професійного профілю; модель робочого коучингу – тренер і коучинг у процесі; правові аспекти зайнятості осіб з особливими потребами; маркетинг підтримуваної зайнятості у взаємовідносинах з працедавцями; підтримка у пошуках роботи, знаходження підприємства для працевлаштування та залучення працедавців; підтримка на робочому місці і поза ним; формування команди; підтримка клієнта з особливими потребами на кожному етапі підтримуваної зайнятості та підсумки.

6. Здійснено фокус-дослідження проблеми працевлаштування осіб з легкими інтелектуальними порушеннями з метою виявлення особливостей адаптації виробничого середовища до потреб бенефіціарів підтримуваної зайнятості. Учасниками фокус-інтерв'ю були тренери праці, які працюють у провідних центрах для осіб з порушеннями інтелектуального розвитку. Це зумовлено їхніми знаннями щодо реальних рішень у сфері адаптації виробничого середовища до потреб працівників з порушеннями інтелектуального розвитку. Вивчалися пропозиції на ринку праці для осіб з легкими інтелектуальними порушеннями з урахуванням *Каталогу професійної діяльності*, представленому організацією Centrum DZWONI – Центру професійного консультування та підтримки осіб з легкими порушеннями інтелектуального розвитку. Схарактеризовано робочі місця для осіб з легкими порушеннями інтелекту за галузевою системою. Запропоновані рекомендації враховано у «Загальних вимогах щодо проєктування об'єктів, приміщень та робочих місць для осіб з обмеженими можливостями із особливими потребами», розроблених

Центральним інститутом охорони праці – Державним дослідницьким інститутом В них викладено вимоги до працівників з порушеннями інтелектуального розвитку на робочих місцях відповідно до класифікації професій та спеціальностей для потреб ринку праці у різних професійних групах (офісні працівники; фермери, садівники, лісівники та рибалки; промислові працівники та ремісники, виконавці простих робіт).

Результати дослідження щодо організації праці осіб з легкими порушеннями інтелектуального розвитку підтвердилися під час фокус-інтерв'ю з тренерами праці, зайнятих у провідних центрах, що працюють для осіб з особливими потребами (Центр DZWONI та Товариство «Відкриті двері»). Серед учасників інтерв'ю були інструктори, які здійснювали підготовку осіб з особливими потребами до професійної діяльності в умовах конкретного робочого місця та мали можливість дізнатися про умови праці таких осіб на різних робочих місцях та на різних посадах.

Результати фокус-дослідження засвідчили: для технічної адаптації застосовуються універсальні підходи до всіх працівників; найпоширенішим підходом є діяльність тренера праці, підготовка особи з особливими потребами до здійснення професійної діяльності; менш поширеним типом підтримки є визначення серед працівників підприємства тих, які надаватимуть підтримку працівникам з легкими інтелектуальними порушеннями в їхній професійній діяльності; використовуються письмові або символічні (піктографічні) посадові інструкції переважно в закладах громадського харчування та великих супермаркетах; робочі місця обладнано нескладними інструментами; у сфері соціальних відносин у професійному середовищі учасники фокус-інтерв'ю не виявили діяльності, яка сприяла б працівникам з порушеннями інтелектуального розвитку у міжособистісному спілкуванні; учасники інтерв'ю вказали на такі потреби осіб з інтелектуальними порушеннями, як: необхідно дотримуватись принципу цілеспрямованої підготовки працівника з порушеннями інтелектуального розвитку до професійної діяльності (завдань), що здійснюється тренером праці або особою, яка надає підтримку, і призначається працедавцем; безпосередній керівник працівника з легкими інтелектуальними порушеннями має бути підготований до комунікації; однією з умов ефективної діяльності такого працівника в професійному середовищі є підготовка фахівців підприємств до комунікації та надання їм необхідної допомоги.

З урахуванням характеру та специфіки професійних завдань таких працівників доцільно підготувати відповідні рекомендації, котрі б ілюстрували вид діяльності та порядок їх виконання (функціональні піктограми); чітко окреслені маршрути пересування на підприємстві для працівників з легкими порушеннями інтелектуального розвитку на основі зібраного емпіричного матеріалу; здійснено попередню діагностику щодо формування виробничого середовища з урахуванням потреб таких працівників. Тренер праці забезпечує виведення на ринок праці та успішну професійну адаптацію осіб з особливими потребами до професійної діяльності.

7. Розроблено методичні рекомендації щодо професійної підготовки і діяльності тренерів праці. Багатоаспектна проблематика підтримуваної зайнятості

є сферою, що вимагає подальших наукових досліджень, спрямованих на вдосконалення діяльності тренерів праці у цій сфері. Методичними рекомендаціями представлено: 1) надання тренеру праці відповідного інструментарію, що уможливорює ефективну підтримку працевластців у діяльності з метою адаптації виробничого середовища до потреб бенефіціарів підтримуваної зайнятості (обґрунтовано загальні вимоги до адаптації виробничого середовища до потреб працівників з порушеннями інтелектуального розвитку, а також контрольні списки, які забезпечують перевірку діяльності, що проводиться з метою адаптації виробничого середовища до потреб цих осіб; перелік пропозицій для прийняття конкретних рішень щодо організації й обладнання шляхів пересування з урахуванням потреб працівників з особливими потребами); 2) введення до програми підготовки тренерів праці тем, пов'язаних із адаптацією шляхів пересування і робочих місць відповідно до потреб бенефіціарів підтримуваної зайнятості, а також комунікативних можливостей осіб з особливими потребами; впровадження стандартів підтримуваної зайнятості; визначення ключових цілей та основних функцій, включаючи необхідні знання й уміння; 3) законодавче визначення статусу тренера праці з метою реалізації концепції підтримуваної зайнятості; здобуття кваліфікації вищого рівня з метою вирішення питання щодо їх введення до Інтегрованої системи кваліфікацій. В рекомендаціях викладено послідовність завдань, які доцільно реалізовувати з метою забезпечення відповідних умов для підготовки тренерів праці до виконання ними виробничих завдань. Впровадження цих рекомендацій має стати однією з умов стабілізації професійної позиції тренерів і підвищення ефективності їхньої діяльності на благо осіб, що перебувають під загрозою маргіналізації і соціальної ізоляції.

До перспектив подальших досліджень віднесено: соціально-педагогічні засади реалізації концепції підтримуваної зайнятості інших категорій працівників, зокрема жінок і неповнолітніх; дидактичні умови використання досвіду підтримуваної зайнятості у державній службі зайнятості населення; теоретичне обґрунтування змісту професійної й методики професійної підготовки тренерів праці; порівняльно-педагогічне дослідження професійної підготовки тренерів праці в європейських країнах.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦ З ТЕМИ ДОСЛІДЖЕННЯ

Наукові праці, в яких опубліковані основні результати дослідження

1. Сікора Я. (2019) Формування робочого середовища як елемент підготовки тренерів праці до підтримуваної зайнятості. Монографія. Вид-во НПУ імені М. П. Драгоманова Київ. 270 с.
2. Sikora J. (2020). Kształtowanie środowiska pracy w procesie przygotowania trenerów pracy do zatrudnienia wspomaganego. Monografia. Difin. Warszawa 2020. 256 s.
3. Sikora J. (2009). Dylematy edukacji dla wielokulturowości. Kształcenie ustawiczne dla wielokulturowości (red. T. Lewowicki, F. Szlosek). ITE. Radom.

- S. 386-391.
4. Sikora J. (2011). Metodologiczne inspiracje interakcjonizmu symbolicznego. W: Nauka – edukacja – wychowanie (red. T. Zacharuk i inni). Uniwersytet Przyrodniczo-Humanistyczny. Siedlce. S. 129-133.
 5. Sikora J. (2011). Edukacja ekonomiczna w Polsce na tle celów strategicznych systemów edukacji w Unii Europejskiej. Badanie – dojrzewanie – rozwój (red. F. Szlosek). ITE. Radom. S. 122-132.
 6. Sikora J. (2011). Edukacja ekonomiczna jako ważny składnik kształcenia przedzawodowego. Szkoła – Zawód – Praca nr 2/2011. Uniwersytet im. Kazimierza Wielkiego w Bydgoszczy. S. 83-91
 7. Sikora J. (2011). Edukacja ekonomiczna jako narzędzie polityki rynku pracy. W: Człowiek – Obywatel _ Pracownik na rynku pracy. WSH TWP. Szczecin. S. 306-310.
 8. Sikora J. (2013). Ekonomiczne uwarunkowania karier zawodowych. Edukacja-Praca-Kariera. ITE. Radom. S. 185-193.
 9. Sikora J. (2014). Changes and threats to the employee development under social and economic conditions within global labour market. Порівняльна професійна педагогіка/Comparative professional pedagogy. Том 4. Випуск 4. Київ-Хмельницький. С. 14-19.
 10. Sikora J. (2014). Perspektywy teoretyczne i procedury badawcze w badaniach jakościowych. ITE. Radom. S. 244-252.
 11. Sikora J. (2016). Dostosowanie środowiska pracy do potrzeb osób z niepełnosprawnością intelektualną – wyniki badań. W: Wokół pracy zawodowej osób niepełnosprawnych. APS. Warszawa. S. 250-260.
 12. Sikora J. (2016). Kształcenie w zakresie przedsiębiorczości w polskim systemie edukacyjnym. W: Edukacja zawodowa i ustawiczna. Polsko-Ukraiński Rocznik Naukowy. Nr 1/2016. S. 427-436.
 13. Sikora J. (2017). Social and occupational activation of people at risk of social exclusion in Poland against the background of the EU cohesion policy. Порівняльна професійна педагогіка /Comparative professional pedagogy. Том 7. Випуск 3. Київ-Хмельницький. С. 14-20.
 14. Sikora J. (2018). Edukacyjne utopie w społeczeństwie informacyjnym. Nauka Edukacja Praca. APS. Warszawa. S. 469-475.
 15. Sikora J. (2018). Edukacja ekonomiczna w społeczeństwie informacyjnym. Сучасні інформаційні технології та інноваційні методики навчання в підготовці фахівців: методологія, теорія, досвід, проблеми (за ред. Гуревич Р. та ін.). Збірник наукових праць. Вип. 50. Київ-Вінниця. С. 75-80.
 16. Sikora J. (2018). Obszary badawcze pedagogiki pracy w wybranych pracach dyplomowych studentów APS. Wświecie nauki, pracy i edukacji. APS. Warszawa. S. 401-497.
 17. Sikora J. (2018) Kształcenie ekonomiczne jako element edukacji zintegrowanej. Збірник наукових праць Мукачівського державного університету. Серія: Педагогіка та психологія. 1 (7). С. 78 – 81.
 18. Sikora J. (2018). Pedagogical championship in contemporary school. Рідна школа. No 5-8 (1059). С. 58-61.

19. Sikora J. (2019) Work trainers: their professional mission. Y: Рідна школа. No 3-4 (1063). С. 39-41.
20. Sikora J. (2019). Praca w perspektywie temporalnej. W: Pedagogika bez granic. APS. Warszawa S. 477-483.
21. Sikora J. (2019) Edukacyjne aspekty tworzenie kapitału ludzkiego jako kluczowego zasobu przedsiębiorstwa. Освіта дорослих: теорія, досвід, перспективи. 2019. No 2 (16). С. 116-122.
22. Sikora J. (2019). Pedagogika dorosłych w procesie nauczania osób ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi. В: Науковий вісник Мукачівського державного університету. Педагогіка та психологія. Випуск 2 (10). Збірник наукових праць. (за ред. Щербан Т. та ін.). С. 230-233.
23. Sikora J. (2019). Ekonomiczne i społeczne aspekty tworzenia kapitału ludzkiego a wyboru edukacyjne studentów. Наукові записки Нац. пед. ун-ту ім. Н.П. Драгоманова. Київ. Вид-во Нац. пед. ун-ту ім. Н.П. Драгоманова. Випуск СХХХХV (145). С. 231 – 241
24. Sikora J. (2019). Ekonomiczne i społeczne aspekty tworzenia kapitału ludzkiego a wyboru edukacyjne studentów. В: Наукові записки. Серія педагогічні науки. Випуск СХХХХV (145). Київ, Вид-во НПУ імені М.П. Драгоманова. С. 231-241.
25. Sikora J. (2019) Educational aspects of EU cohesion policy. В: Науковий вісник Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки. Серія: Педагогічні науки. Вип. 11(395). С. 68-72.
26. Sikora J. (2019) Professional orientation of primary school students. В: Рідна школа. Вип. 5-6. С. 15-19.
27. Sikora J. (2019). Edukacyjne aspekty aktywności ekonomicznej ludzi w wieku poprodukcyjnym. Edukacja zawodowa i ustawiczna. Polsko-Ukraiński rocznik naukowy nr 4/2019. Warszawa. S. 125-131.

Наукові праці, що засвідчують апробацію матеріалів дисертації

28. Sikora J. (2011) Wybrane aspekty aplikacji paradygmatu konstruktywistycznego w pedagogice. У: Розвиток педагогічних наук в Україні і Польщі на початку ХХІ століття (за ред. Кременя В. та ін.). Збірник наукових праць. Черкаси – Київ. С. 189-193
29. Sikora J. (2012). Kompetencje informatyczne i dostęp do sieci jako warunki sukcesu w społeczeństwie informacyjnym. Y: Інформаційно-комунікаційні технології в сучасній освіті: досвід, проблеми, перспективи (за ред. Козяра М.М. та ін.). Львівський державний університет безпеки життєдіяльності. Київ-Львів. Збірник матеріалів міжнародної науково-практичної конференції. Випуск 3. Частина 1. С. 326-329.
30. Sikora J. (2015). Cywilizacyjne konteksty edukacji. Освіта для сучасності/ Edukacja dla współczesności (за ред. Кременя В. та ін.). НПУ імені М.Д. Драгоманова. Київ 2015. С. 141-147.
31. Sikora J. (2017). Edukacyjne wyzwania w społeczeństwie sieci. Y: Інформаційно-комунікаційні технології в сучасній освіті: досвід, проблеми, перспективи (за ред. В. Кременя та ін.). Збірник наук. праць. Випуск 5.

- Львівський державний університет безпеки життєдіяльності. Львів. С. 34-37.
32. Sikora J. (2018). Ekonomiczne aspekty kształcenia przez całe życie. Y: Концептуальні засади розвитку освіти дорослих: світовий досвід, українські реальності і перспективи. Збірник наукових праць. (за ред. Кременя В. та ін.). Київ. С. 63-68.
33. Sikora J. (2019). Edukacyjne aspekty polityki spójności społecznej jako pragmatyczna egzemplifikacja działalności na rzecz pokoju. Освіта для миру / Edukacja dla pokoju (за ред. Кременя В. та ін.). Збірник наук. праць. Київ - Переслав Хмельницький. (1). С. 536-545.
34. Sikora J. (2019). Teoretyczne i praktyczne przesłanki rozwoju zawodowego trenerów pracy. Професійне становлення особистості: проблеми і перспективи (за ред. Ничкало Н.). Хмельницький національний університет. С. 215-219

Наукові праці, що додатково відображають наукові результати дисертації

35. Sikora J. (2016). Kształtowanie kompetencji komunikacyjnych i przystosowanie ciągów komunikacyjnych i stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych ze szczególnym uwzględnieniem osób z niepełnosprawnością intelektualną. Monografia. APS. Warszawa. 122 s.
36. Sikora J. (2011). Edukacja ekonomiczna jako niezbędny składnik wykształcenia ogólnego. Monografia. WSP TWP. Warszawa. 175 s.
37. Sikora J. (2013). Ekonomiczne uwarunkowania w kształtowaniu strategii życiowej ludzi. Інноваційність у науці і освіті (за ред. Кременя В. та ін.). Хмельницький національний університет. Київ - Варшава – Хмельницький. С. 486-495.
38. Sikora J. (2018). Dilemmas of pedagogical theory and practice in solving human problems in contemporary. Педагогіка і психологія (Pedagogics and psychology). 2 (99) 2018. С. 60-65.

АНОТАЦІЇ

Сікора Ян. Теоретичні і практичні основи підготовки тренерів праці до підтримуваної зайнятості в Польщі. Рукопис.

Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора педагогічних наук зі спеціальності 13.00.04 – теорія та методика професійної освіти. Інститут педагогічної освіти і освіти дорослих імені Івана Зязюна НАПН України. – Київ, 2020.

У дисертації проаналізовано теоретичні і практичні основи підготовки тренерів праці до підтримуваної зайнятості в Польщі. Узагальнено сутнісні характеристики поняття праця людини як антропологічної категорії та проблеми професійної педагогіки і педагогіки праці; здійснено цілісний аналіз проблеми підтримуваної зайнятості як сфери діяльності тренера праці. Окреслено основні функції тренера праці, визначені його професійною діяльністю щодо підтримуваної зайнятості осіб з порушеннями інтелектуального розвитку;

схарактеризовано компетентності тренера праці, пов'язані з професійною діяльністю щодо забезпечення підтримуваної зайнятості осіб з інтелектуальними порушеннями. Обґрунтовано й структуровано зміст професійно-педагогічної підготовки тренерів праці до потреб осіб з інтелектуальними порушеннями, що зумовлений специфікою реалізації 5-етапної моделі підтримуваної зайнятості. Здійснено фокус-дослідження проблеми працевлаштування осіб з легкими інтелектуальними порушеннями з метою дослідження особливостей адаптації виробничого середовища до потреб бенефіціарів підтримуваної зайнятості. Розроблено рекомендації щодо професійної підготовки і діяльності тренерів праці щодо можливостей підтримуваної зайнятості бенефіціарів, забезпечення соціальної адаптації осіб з інтелектуальними порушеннями.

Ключові слова: освіта дорослих, соціальна згуртованість, підтримувана зайнятість, тренер підтримуваної зайнятості, професійно-педагогічні компетенції, система освіти дорослих, компетентнісний профіль, середовище праці.

Сикора Ян. Теоретические и практические основы подготовки тренеров труда для поддерживаемой занятости в Польше. Рукопись.

Диссертация на соискание ученой степени доктора педагогических наук по специальности 13.00.04 – теория и методика профессионального образования. Институт педагогического образования и образования взрослых имени Ивана Зязюна НАПН Украины, Киев, 2020.

В диссертации проанализированы теоретические и практические основы подготовки тренеров труда к поддерживаемой занятости в Польше. Охарактеризована сущность понятия «труд человека» как антропологической категории и проблемы профессиональной педагогики и педагогики труда; осуществлен целостный анализ проблемы поддерживаемой занятости как сферы деятельности тренера труда. Определены основные функции тренера труда в контексте сферы профессиональной деятельностью по поддержке занятости лиц с нарушениями интеллектуального развития; охарактеризованы компетентности тренера труда, связанные с профессиональной деятельностью по обеспечению поддерживаемой занятости лиц с интеллектуальными нарушениями. Обосновано и структурировано содержание профессионально-педагогической подготовки тренеров труда к потребностям лиц с интеллектуальными нарушениями, обусловленное спецификой реализации 5-этапной модели поддерживаемой занятости. Осуществлено фокус-исследования проблемы трудоустройства лиц с легкими интеллектуальными нарушениями с целью исследования особенностей адаптации производственной среды к нуждам бенефициаров поддерживаемой занятости. Разработаны рекомендации по профессиональной подготовке и деятельности тренеров труда к поддерживаемой занятости бенефициаров, по обеспечению социальной адаптации лиц с интеллектуальными нарушениями.

Ключевые слова: образование взрослых, социальная сплоченность, поддерживаемая занятость, тренер поддерживаемой занятости, профессионально-педагогические компетенции, система образования взрослых, компетентностный профиль, среда труда.

Sikora J. Theoretical and practical basis for the preparation of trainers working for supported employment. Manuscript

Thesis for a Doctorate Degree in Pedagogical Science, Speciality 13.00.04 – Theory and Methods of Vocational Education. – Institute of Pedagogical Education and Education of Adults NAPS of Ukraine. – Kyiv, 2020.

The issue of preparing work trainers to perform tasks relevant to implementing the concept of supported employment, undertaken in this work, is aimed at improving the trainers' education system in the area of shaping the working environment for beneficiaries of supported employment. Therefore, the aim of the undertaken research was to determine, against the background of the adopted systemic decisions regarding the preparation of vocational trainers, ways to fill the program gap in the organization of the work environment for the needs of beneficiaries of supported employment with special emphasis on people with intellectual disabilities.

The conducted research, due to the location of the research subject in the sphere of important decisions created in the processes of organization of the society, required extensive theoretical reflection on the manner of functioning of various social entities associated in a diverse and special way with education. This meant the need to explore different areas of social reality, including the research methods characteristic of them.

The content of education regarding the ways of adapting the work environment to the needs of beneficiaries of supported employment were determined in the functional analysis mode in accordance with the key objective formulated and assigned to specific key functions. Effective implementation of the postulates defined in this way requires equipping work trainers with appropriate instruments in the form of guidelines for work trainers and checklists enabling solving problems arising in the practical activity of trainers.

The guidelines and checklists developed as a result of the research are useful tools for targeting and verification of activities undertaken to adapt the work environment to the needs of beneficiaries of supported employment. The advantage of this type of instruments is flexibility and openness to their continuous improvement, corresponding to the acquired experience in this area and the possibility of implementing scientific achievements to improve them.

The key issue regarding the activity of job coaches is, it seems, to normalize their professional status. This means the implementation of a recommendation on how the trainer obtains qualifications and the mode of their inclusion in the Integrated Qualifications System complementary to the European Qualifications Framework. Achieving this goal requires taking actions related to the implementation of the procedure of obtaining full qualifications, in case of taking into account the postulate of trainers of work at a higher level or partial qualifications for non-formal forms of training. These activities are connected with the attempt to overcome the stereotype of binding the role of an employee supporting people in need with a kind of social mission, in which character traits or willingness to help are important in order to professionalize this kind of activity.

The issue of preparation of job coaches for assisted employment undertaken within the framework of this work is focused on specific practical solutions in the scope of effective implementation of the concept of supported employment. Achieving

success in this area, however, goes beyond the important imperative of social inclusion of people with disabilities. It will make it possible, as it seems, to gradually overcome the stereotypes that still exist, regarding the perception of people with disabilities, including especially those with intellectual disabilities and limiting the oppressive approach to this category of people. The professional activation of disabled people and their functioning in the broadly understood social environment is also a way to implement the policy of social cohesion in the European Union Member States, expressed in activities for the social inclusion of people at risk of marginalization and combating all forms of discrimination.

Key words: adult education, social cohesion, supported employment, job coach, vocational and pedagogical competences, adult education system, competence profile, work environment.