

ІНКЛЮЗИВНІ ПРАКТИКИ ПІДТРИМКИ ПРОФЕСІЙНОЇ САМОРЕАЛІЗАЦІЇ ОСІБ З АУТИЗМОМ В УКРАЇНІ ТА ІЗРАЇЛІ

Іроні Світлана Григорівна

здобувачка магістерського рівня вищої освіти факультету психології, соціальної роботи та спеціальної освіти спеціальності 016 Спеціальна освіта освітньої програми «Втручання при аутизмі» Київський столичний університет імені Бориса Грінченка м. Київ, Україна

Постановка актуальності проблеми. За останні п'ять років в Україні спостерігається суттєвий розвиток інклюзивної освіти, що розширює можливості професійної підготовки осіб з аутизмом. За даними Міністерства освіти і науки України, кількість учнів з особливими освітніми потребами в інклюзивних класах зросла більш ніж удвічі (з 18 643 у 2019/2020 н. р. до 40 354 у 2023/2024 н. р.), а також створено 690 інклюзивно-ресурсних центрів. Проте проблема професійної самореалізації осіб з розладами аутистичного спектра (РАС) залишається актуальною. Серед ключових викликів – недостатня кількість спеціалізованих програм, відсутність системної підтримки для роботодавців та низький рівень обізнаності суспільства щодо потенціалу людей з аутизмом.

Аналіз наукових досліджень. Українські дослідники акцентують увагу на труднощах, що виникають у молоді з РАС під час здобуття освіти та працевлаштування, а також шляхах їх подолання. Так, К. Островська, І. Островський та Х. Сайко підкреслюють важливість раннього кар'єрного орієнтування [2]. В. Корнят зі співавторами наголошують на необхідності адаптаційних програм для ефектвної інтеграції в трудове середовище [1]. О. Утьосова пропонує технології супроводу на робочому місці, зокрема наставництво та адаптацію середовища [4]. С. Слободян підкреслює недостатність державної підтримки та потребу розширення програм соціальної інтеграції [3].

Попри позитивну динаміку розвитку інклюзивної освіти та впровадження соціальних проєктів, інституційна підтримка професійної самореалізації осіб з РАС в Україні залишається недостатньою. Більшість ініціатив є локальними й несистемними, бракує спеціалізованих освітніх програм, а також системної роботи з роботодавцями

щодо інклюзивного працевлаштування, що створює значні бар'єри для професійної самореалізації молоді з аутизмом.

На міжнародному рівні проблема професійної самореалізації осіб з аутизмом досліджується та імплементується значно ширше. У США яскравим прикладом є каліфорнійська програма WorkAbility I (WAI), що функціонує з 1982 року [10]. Її метою є підготовка молоді з інвалідністю до виходу на ринок праці, формування необхідних навичок, сприяння інтеграції в професійні колективи та забезпечення підтримки під час переходу від навчання у школі до працевлаштування, самостійного життя чи здобуття вищої освіти. Дослідження S. Nishith та співавторів свідчать, що для покращення досвіду осіб з РАС у професійному середовищі ключового значення набувають письмові інструкції, чітке формулювання очікувань, навчання виконанню конкретних завдань, а також врахування індивідуальних можливостей працівників при розподілі обов'язків [7].

У Великій Британії науковці (J. Davies, A. M. Romualdez, E. Pellicano, A. Remington) вивчали професійну самореалізацію та кар'єрне зростання осіб з РАС. Їхні дослідження, на жаль, виявили обґрунтовані побоювання, що розкриття діагнозу може призвести до дискримінації та обмеження професійних можливостей. Були зафіксовані випадки несправедливого звільнення або перешкоджання кар'єрному зростанню після того, як діагноз ставав відомим роботодавцю [5, с. 2698].

У Греції організації із захисту прав людей з аутизмом, зокрема Specialisterne Greece, впроваджують інноваційні підходи до нейрорізнороманітного працевлаштування. Зокрема, вони використовують штучний інтелект, щоб уникнути упереджень, притаманних традиційним методам відбору персоналу, зосереджуючись на сильних сторонах кандидатів з РАС [8, с. 831]. Крім того, зростання популярності віддаленої роботи створює сприятливі умови для людей з РАС, дозволяючи їм працювати в контрольованому середовищі, що враховує їхні сенсорні та соціальні потреби.

Мета дослідження – здійснити порівняльний аналіз українського та міжнародного (на прикладі Ізраїлю) досвіду підтримки професійної самореалізації осіб з аутизмом, визначити напрями адаптації ефективних міжнародних практик у вітчизняний соціально-освітній контекст.

Виклад основного матеріалу. Міжнародний досвід, зокрема ізраїльський, демонструє ефективність багаторівневої підтримки молоді з аутизмом у професійній самореалізації. В Ізраїлі сформована державна стратегія підтримки людей з аутизмом, яка базується на міжсекторальній взаємодії освітніх, соціальних та громадських організацій, а також роботодавців. Важливим елементом є раннє виявлення

здібностей, інтересів і схильностей осіб з РАС, що забезпечує можливість конструювання індивідуальних освітніх та професійних траєкторій. Окрім цього, впроваджуються спеціалізовані навчальні програми, орієнтовані на окремі професійні сфери, зокрема технологічний сектор, мистецтво та соціальне підприємництво.

Ізраїльські науковці досліджують також ефективність професійних тренінгів, які сприяють розвитку соціальних навичок та підвищують конкурентоспроможність осіб з РАС на ринку праці [6].

Таким чином, особливістю ізраїльської моделі підтримки професійної самореалізації осіб з аутизмом є ефективне поєднання державної політики та діяльності громадських організацій. Роботодавці, у свою чергу, мотивовані брати участь у таких програмах завдяки наданим пільгам та соціальним гарантіям. Такий підхід дає змогу формувати інклюзивні робочі колективи, забезпечувати сталість досягнутих результатів і поступово розширювати спектр можливостей для професійної самореалізації осіб з аутизмом у різних сферах діяльності.

Ізраїльський досвід показує, що ефективна професійна підготовка молоді з РАС базується на індивідуалізації навчання, менторській підтримці та супроводі на робочому місці. Такий підхід створює взаємовигідні умови: особи з аутизмом отримують сприятливе робоче середовище, а роботодавці – кваліфікованих і продуктивних працівників. Однією з найуспішніших сфер для професійної реалізації є інформаційні технології (програмування, тестування, кібербезпека [6, с. 2]), оскільки у цих напрямках цінуються аналітичні здібності, увага до деталей та здатність до тривалої зосередженої роботи, що часто є сильними сторонами людей з аутизмом [9].

Висновки. Аналіз українського та міжнародного досвіду підтверджує, що для успішної професійної самореалізації осіб з аутизмом необхідна комплексна стратегія. Створення інклюзивного ринку праці вимагає інтеграції ефективних міжнародних практик, адаптації освітніх програм, розвитку системи супроводжуваного працевлаштування та підвищення обізнаності роботодавців. Важливим етапом є впровадження моделі, що охоплює особистісний, соціальний, інституційний, професійний і культурно-контекстуальний компоненти. Реалізація такої моделі сприятиме ефективній інтеграції осіб з аутизмом, забезпечуючи їхню довготривалу зайнятість, кар'єрне зростання та соціальну включеність в українське суспільство.

Література

1. Корнят В. С., Островська К. О., Островський І. П., Слободян С. З. Професійна освіта осіб з особливими освітніми потребами: проблеми

та перспективи змін. *Неперервна професійна освіта: теорія і практика*. 2019. Вип. 1. С. 30–35.

2. Островська К. О., Островський І. П., Сайко Х. Я. Особливості профорієнтації підлітків з аутизмом. *Проблеми сучасної психології*. 2018. Вип. 39. С. 206–220. <https://doi.org/10.32626/2227-6246.2018-39.206-220>

3. Слободян С. З. Здобуття трудових навичок осіб з порушеннями: специфіка соціальної адаптації та здобуття трудових навичок у осіб з розладами аутистичного спектра. *Вісник Львівського університету. Серія педагогічна*. 2023. Вип. 38. С. 254–262. <http://dx.doi.org/10.30970/vpe.2023.38.11868>

4. Утьосова О. І. Технологія підготовки та супроводу працевлаштування випускників із РАС. *Інноваційна педагогіка*. 2023. Вип. 63. Т. 2. С. 233–237. <https://dspace.uzhnu.edu.ua/jspui/handle/lib/60851>

5. Davies, J., Romualdez, A. M., Pellicano, E., & Remington, A. (2024). Career progression for autistic people: A scoping review. *Autism: the international journal of research and practice*, 28(11), 2690–2706. <https://doi.org/10.1177/13623613241236110>

6. Lousky, Y., Selanikyo, E., Tubul-Lavy, G., & Ben-Itzchak, E. (2024). Toward workforce integration: enhancements in adaptive behaviors and social communication skills among autistic young adults following vocational training course. *Frontiers in Psychology*, 15. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1392672>

7. Nishith, S., O'Brien, A. M., Li, C., Bungert, L., Oddis, K., Riddle, J., & Gabrieli, J. D. E. (2025). Improving autistic experiences in the workplace: Key factors and actionable steps. *Journal of Autism and Developmental Disorders*. <https://doi.org/10.1007/s10803-025-07036-y>

8. Syriopoulou-Delli, C. (2025). Transition of People with Autism Spectrum Disorder to Labor Market in the era of Artificial Intelligence. *International Journal of Multidisciplinary Research and Growth Evaluation*. 6. 829–838. <https://doi.org/10.54660/IJMRGE.2025.6.4.829-838>

9. Verma, P., Cruz, M. V., & Liebel, G. (2025). Differences between Neurodivergent and Neurotypical Software Engineers: Analyzing the 2022 Stack Overflow Survey. *arXiv*. <https://doi.org/10.48550/arXiv.2506.03840>

10. Yon-Hernández, J. A., Gonzales, C., Bothra, S., Kecskemeti, K., Iosif, A.-M., Takarae, Y., Ruder, S., McGurk, S. R., Mueser, K. T., & Solomon, M. (2025). Early employment outcomes in autistic and non-autistic youth: Challenges and opportunities. *Journal of Autism and Developmental Disorders*. <https://doi.org/10.1007/s10803-025-07001-9>