

УДК 376.014.5(045)

DOI <https://doi.org/10.32782/humanitas/2025.1.6>**Інна ГОНЧАР**

кандидат педагогічних наук, доцент, доцент кафедри соціальної педагогіки та соціальної роботи, Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини, вул. Садова, 2, м. Умань, Черкаська обл., Україна, 20300

**ORCID:** 0000-0002-4316-8650

**Бібліографічний опис статті:** Гончар, І. (2025). Інклюзивне середовище: зміст поняття та нормативно-правове забезпечення. *Ввічливість. Humanitas*, 1, 37–43. doi: <https://doi.org/10.32782/humanitas/2025.1.6>

## ІНКЛЮЗИВНЕ СЕРЕДОВИЩЕ: ЗМІСТ ПОНЯТТЯ ТА НОРМАТИВНО-ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

Стаття присвячена дослідженню поняття інклюзивного середовища як комплексного явища, що охоплює різні сфери життєдіяльності людини: освіту, професійну та культурно-дозвіллеву. Мета дослідження – проаналізувати зміст поняття «інклюзивне середовище» в різних сферах діяльності й схарактеризувати нормативно-правове забезпечення. Розглянуто інклюзивне середовище як простір, де створені умови для повноцінної участі всіх людей, незалежно від їхніх фізичних, гендерних, ментальних, соціальних чи культурних особливостей. У статті акцентовано увагу на тому, що інклюзивне освітнє середовище, інклюзивне робоче середовище, інклюзивне культурно-дозвіллеве середовище передбачає створення специфічних умов у певній сфері життєдіяльності людини з інвалідністю з метою повноцінної реалізації прав кожної людини, які закладено у Конвенції ООН про права осіб з інвалідністю (2006 р.), Цілі сталого розвитку (ООН, 2015 р.), Закон України «Про освіту» (2017 р.), Закон України «Про соціальний захист осіб з інвалідністю в Україні» (1991 р.) та ін. Окреслено роль інклюзивного робочого середовища у забезпеченні рівних можливостей для працевлаштування. Представлено формування інклюзивного середовища у сфері інклюзивного культурно-дозвіллевого простору, зокрема розвиток доступних культурних програм, інклюзивного туризму та спортивних ініціатив. Окрему увагу приділено трьом аспектам, які необхідно зреалізувати у кожній сфері, щоб вона набула статусу інклюзивності: безбар'єрність, архітектурна доступність, сприятливий психологічний клімат та професійна підготовка фахівців. У висновках наголошено на тому, що створення інклюзивного середовища вимагає системного підходу, який поєднує законодавчі ініціативи, громадську активність та підтримку з боку держави.

**Ключові слова:** інклюзивне середовище, інклюзивне освітнє середовище, інклюзивне робоче середовище, інклюзивне культурно-дозвіллеве середовище, міжнародні нормативно-правові акти, вітчизняні нормативно-правові акти, правові основи створення інклюзивного середовища, реабілітація.

**Inna HONCHAR**

Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor, Associate Professor at the Department of Social Pedagogy and Social Work, Pavlo Tychyna Uman State Pedagogical University, 2 Sadova str., Uman, Cherkasy region, Ukraine, 20300

**To cite this article:** Honchar, I. (2025). Inkliuzyvne seredovyshche: zmist poniattia ta normatyvno-pravove zabezpechennia [Inclusive environment: content of the concept and regulatory and legal provision]. *Vvichlyvist. Humanitas*, 1, 37–43. doi: <https://doi.org/10.32782/humanitas/2025.1.6>

## INCLUSIVE ENVIRONMENT: CONTENT OF THE CONCEPT AND REGULATORY AND LEGAL PROVISION

The article is devoted to the study of the concept of an inclusive environment as a complex phenomenon that covers various spheres of human life: education, professional and cultural and leisure. The purpose of the study is to analyze the content of the concept of «inclusive environment» in various spheres of activity and to characterize the regulatory and legal support. An inclusive environment is considered as a space where conditions are created for the full participation of all people, regardless of their physical, gender, mental, social or cultural characteristics. The article emphasizes that an inclusive educational environment, an inclusive work environment, an inclusive cultural and leisure environment involve the creation of specific conditions in a certain area of life for a person with disabilities in order to fully realize the rights of every person, which are enshrined in the UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities (2006), the

*Sustainable Development Goals (UN, 2015), the Law of Ukraine «On Education» (2017), the Law of Ukraine «On Social Protection of Persons with Disabilities in Ukraine» (1991), etc. The role of an inclusive working environment in ensuring equal employment opportunities is outlined. The formation of an inclusive environment in the field of inclusive cultural and leisure space is presented, in particular the development of accessible cultural programs, inclusive tourism and sports initiatives. Special attention is paid to three aspects that need to be implemented in each area in order for it to acquire the status of inclusiveness: barrier-free, architectural accessibility, favorable psychological climate, and professional training of specialists. The conclusions emphasize that creating an inclusive environment requires a systemic approach that combines legislative initiatives, public activism, and state support.*

**Key words:** *inclusive environment, inclusive educational environment, inclusive work environment, inclusive cultural and leisure environment, international regulatory legal acts, domestic regulatory legal acts, legal framework for creating an inclusive environment, rehabilitation.*

**Актуальність проблеми.** За даними ЮНІСЕФ, майже 240 мільйонів дітей у світі сьогодні мають ті чи інші форми інвалідності. Ця оцінка вища, ніж попередні цифри, і базується на більш змістовному та всеохоплюючому розумінні інвалідності, яке враховує кілька сфер функціонування, у тому числі пов'язаних із психосоціальним благополуччям. Більшість дітей з функціональними обмеженнями мають труднощі лише в одній сфері. Психосоціальні проблеми переважають у кожному віці, в деяких випадках у поєднанні з іншими функціональними труднощами (Children with disabilities, 2023). Ці діти виростають і стають дорослими з інвалідністю, а до їх числа приєднуються й ті, хто набув інвалідності внаслідок травми чи хвороби. В Україні ця тенденція посилюється через повномасштабну російську агресію, яка призвела до стрімкого збільшення кількості осіб з інвалідністю – як військових, так і цивільних. Відтак сказане вище вимагає створення сприятливого середовища – інклюзивного. Проте науковий дискурс щодо інклюзивного середовища часто обмежується сферою освіти, розглядаючи його переважно через призму доступності навчальних закладів. Насправді ж інклюзивне середовище охоплює всі сфери суспільного життя: від охорони здоров'я та зайнятості до урбаністичного планування та соціокультурних інституцій. Власне, викладене вище зумовило вибір теми дослідження та прагнення висвітлити інклюзивне середовище, виходячи за межі освітнього контексту та в межах чинної нормативно-правової бази України.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Останні десятиліття характеризуються зростаючим науково-дослідницьким інтересом до проблеми створення інклюзивного середовища. Зміст поняття «інклюзивне середовище» знаходимо у працях таких вчених: Ахновська І., Будагай В., Груць Г., Касьянова О., Позняк О., Пота-

пюк Л. та ін. У працях таких дослідників, як Коваль-Бардаш Л., Колупаєва А., Таланчук П. та інші розглядається концепція інклюзивного освітнього середовища як простору, що забезпечує рівні можливості для всіх суб'єктів освітнього процесу, сприяє їхньому саморозвитку та адаптації. Вивченням питань формування сприятливого інклюзивного середовища займалися: Демченко І., Кучай О., Луканьова Л., Чевдар О. та ін. Нормативно-правове забезпечення інклюзії вивчали: Риндюк В., Соколова Г., Поцко О., Чередніченко С. та ін. Однак аналіз наукових джерел дає змогу констатувати, що в Україні зміст поняття «інклюзивне середовище» значно звужене і розглядається науковцями здебільшого у контексті освіти. Тому вважаємо за необхідне розглянути це питання в інших сферах діяльності.

**Мета дослідження** – проаналізувати зміст поняття «інклюзивне середовище» в різних сферах діяльності й схарактеризувати нормативно-правове забезпечення інклюзії в Україні.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Розглядаючи зміст поняття «інклюзивне середовище», можемо констатувати, що найчастіше науковцями цей термін трактується у контексті освіти. Але ми вважаємо, що це поняття набагато ширше, і хочемо його розкрити з різних аспектів життєдіяльності людини, яка має інвалідність. Аналіз наукових публікацій Hodgkinson Brix, Lee, Stalla Young, Будагай та інших дає змогу говорити, що інклюзія – це комплексний соціальний процес, спрямований на забезпечення рівноправної участі у суспільному житті всіх людей, незалежно від їхніх фізичних, інтелектуальних, культурних, соціальних, гендерних чи інших відмінностей, шляхом усунення бар'єрів, формування інклюзивного простору та створення умов для активної взаємодії між різними групами населення. Інклюзія реалізується через політику рівних можливостей, соціальну

інтеграцію та підтримку, що сприяє гармонійному співіснуванню, збереженню культурного різноманіття та розширенню доступу до всіх сфер життєдіяльності.

Ахновська І. середовище розглядає як динамічну систему, що відображає взаємозалежність та взаємодію умов, які формують основу для розвитку індивіда та його комунікації з навколишнім світом. Середовище є сукупністю людей, об'єднаних спільністю життєвих умов, занять, інтересів, а також соціально-побутові умови, у яких проходить життя людини, її оточення (Ахновська, 2018). Отже ця система інтегрує як близькі (мікросоціальні), так і віддалені (макросоціальні) сфери життєдіяльності, впливаючи на формування особистості через мережу взаємопов'язаних чинників.

Власне, розглянувши цих два терміни, можемо констатувати, що поняття «інклюзивне середовище» варто трактувати як динамічна система, яка інтегрує соціальні, фізичні, культурні та нормативно-правові умови, спрямовані на забезпечення рівноправної участі та самовизначення всіх індивідів у суспільному житті, незалежно від їхніх фізичних, інтелектуальних, соціальних чи інших особливостей, шляхом усунення соціокультурних бар'єрів, трансформації інституційних механізмів і формування гнучкого простору.

У вітчизняному науковому просторі, говорячи про інклюзивне середовище, дослідники використовують його у контексті освіти і асоціюють з інклюзивним освітнім середовищем. Проте, на нашу думку, це поняття значно ширше й передбачає створення специфічного простору в різних сферах життєдіяльності людини з інвалідністю. Відтак вважаємо за необхідне розглянути такі види інклюзивного середовища: освітнє, робоче, культурно-дозвілле. Такий вибір пояснюємо тим, що ці сфери є ключовими у життєдіяльності індивіда: можливість здобути освіту, бути працевлаштованим та мати можливість для культурного розвитку, дозвілля й відпочинку. Розглянемо кожне з них детальніше.

Найбільшого вивчення у вітчизняному науковому просторі набуло *інклюзивне освітнє середовище*, яке трактується як сукупність умов впровадження інклюзивного навчання в загальноосвітній і вищій школі, диференційовано відповідне нормативно-правове, навчально-

методичне, кадрове, матеріально-технічне та інформаційне забезпечення (Позняк, 2021).

Основним міжнародним документом, який лежить в основі інклюзивної освіти, є Саламанкська декларація про принципи, політику та практику в сфері освіти осіб з особливими потребами (1994 р.). Саме цим документом вперше було закріплено, що освіта є правом кожної дитини, незалежно від її фізичних, інтелектуальних чи соціальних особливостей; держава повинна створювати умови для адаптації шкільного середовища до потреб таких дітей; інклюзивне навчання сприяє толерантності, рівності та соціальній інтеграції (Саламанкська декларація, 1994).

Окрім цього, інклюзивна освіта ґрунтується на таких міжнародних документах: Конвенція ООН про права дитини (1989 р.), Конвенція ООН про права осіб з інвалідністю (2006 р.), Всесвітня декларація про освіту для всіх (1990 р.). В Україні розвиток інклюзивної освіти розпочався на законодавчому рівні з ухвалення таких ключових вітчизняних нормативно-правових актів: Закону України «Про освіту» (2017 р.) закріплює право кожної дитини на освіту, незалежно від стану здоров'я, та впроваджує принципи інклюзивного навчання; Закону України «Про повну загальну середню освіту» (2020 р.) визначає можливість створення інклюзивних класів у школах та забезпечення підтримки дітей із особливими освітніми потребами; Закону України «Про дошкільну освіту» (2001 р.) офіційно закріплює можливість інклюзивного навчання у дитячих садках тощо.

Узагальнивши наукові дослідження, Груць Г. виокремила такі складові інклюзивного освітнього середовища: спланований та організований фізичний простір, у якому діти можуть безпечно пересуватися під час групових й індивідуальних занять; наявність сприятливого соціального, морально-психологічного та психо-емоційного клімату; естетизація освітнього середовища; створення умов для співпраці дітей, а також надання одне одному допомоги задля досягнення позитивного результату; педагогічна підтримка і захист кожної дитини (Груць, 2022).

Значно меншого інтересу у вітчизняній науковій спільноті, на відміну від іноземних досліджень, набуло вивчення *інклюзивного робочого середовища*. Для кожної людини важливо бути

потрібною, а для збереження стабільного психологічного здоров'я та економічної стабільності потрібно мати роботу. Це фундаментальне право людини закріплено у Загальній декларації прав людини Генеральної Асамблеї ООН від 10 грудня 1948 року. Власне, у статті 23 цього документу зазначено, що кожна людина має право на працю, на вільний вибір роботи, на справедливі і сприятливі умови праці та на захист від безробіття. Кожна людина, без будь-якої дискримінації, має право на рівну оплату за рівну працю (Загальна декларація прав людини, 1948). Питання інвалідності та працевлаштування займає центральне місце на світовій арені і є Ціллю 1 сталого розвитку ООН до 2030 року, яка полягає у викоріненні бідності у всіх її формах і є одним з найбільших викликів, що стоять перед людством (Що таке Цілі сталого розвитку?).

Нами було подано запит до Пенсійного фонду України, про кількість застрахованих осіб (офіційно працевлаштованих) та число з них людей з інвалідністю: у 2022 р. – 11 089 397 осіб, із них особи із інвалідністю 511 917 осіб, у 2023 р. – 10 476 683 осіб, із них особи із інвалідністю 513 153 осіб, у 2024 р. – 10 342 931 осіб, із них особи із інвалідністю 537 560 осіб. Відповідно, можемо говорити про зростаючу тенденцію працевлаштування осіб з інвалідністю, і, як наслідок, про потребу створення інклюзивного робочого середовища.

У вітчизняному законодавстві інклюзивне робоче середовище гарантує: Конституція України (1996 р.) забезпечує право і свободу громадян, незалежно від будь-яких ознак, право на працю, безпечні умови праці; Кодекс законів про працю України (1971 р.) забороняє дискримінацію у сфері праці та визначає права працівників з інвалідністю і соціальні гарантії; Закон України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» (1991 р.) встановлює вимоги до створення безбар'єрного середовища та забезпечення працевлаштування людей з інвалідністю; Закон України «Про зайнятість населення» (2012 р.) надає механізми підтримки працевлаштування осіб з особливими потребами та соціально вразливих груп, а також низка інших документів.

Різноманітність робочої сили означає наявність різноманітних працівників за статтю, віком, расою, релігією та функціональними можливостями. Люди з інвалідністю представ-

ляють найбільш невикористані нагромадження людських ресурсів, які не змогли отримати визнання та включення в основну зайнятість.

У Сполучених Штатах лише 17,9% людей з інвалідністю були зайняті, порівняно з 61,8% осіб без інвалідності. Сполучене Королівство також повідомило про великий розрив у порівнянні з 52,1% людей з інвалідністю та 81,3% людей без інвалідності. В Малайзії лише 0,3% людей з інвалідністю були зайняті в державному секторі, а 0,1% були зайняті в приватному секторі (Maznorbalia, Zuhail, Zurina, 2022). Однак проблема полягає не лише у тому, щоб працевлаштувати людину з інвалідністю на робоче місце, особливо, коли на це є квота і роботодавець зобов'язаний це зробити, а важливо організувати для людини з інвалідністю інклюзивне робоче середовище.

За допомогою систем допомоги працівникам (тобто сенсорна допомога, система фізичної допомоги та система когнітивної допомоги) можна підвищити рівень інклюзії осіб з інвалідністю у сфері зайнятості, особливо у виробничих секторах. У цю нову епоху глобалізації сучасні інформаційні технології були б дуже корисними для людей з інвалідністю, а саме посилення їхнього залучення до ринку праці. Для ініціатив адаптації на робочому місці компанії створюють більш інклюзивну культуру, де вони коригують свою роботу відповідно до придатності людей з інвалідністю, а для нормалізації інвалідності компанії створюють середовище для всіх працівників, щоб вони були знайомі з колегами, які мають інвалідність. Ці результати, розглянуті в комплексі, становлять вагоме обґрунтування для бізнесу щодо найму працівників з інвалідністю. До таких позитивних змін належать: підвищення морального стану працівників; переваги, які приносить різноманітна робоча сила, включаючи працівників з інвалідністю; покращення обслуговування споживачів з інвалідністю; високий рівень продуктивності, що супроводжується низьким рівнем прогулів і плинності кадрів; удосконалення бізнес-процесів для врахування потреб людей з інвалідністю, які, у свою чергу, сприяють покращенню умов праці для всіх співробітників (Business as unusual, 2014).

У 2023 році було видано Наказ Про затвердження Методичних рекомендацій з питань формування безбар'єрності на робочому місці

в державних органах, згідно якого виокремлено такі складові: *фізична безбар'єрність* (загальна доступність до будівлі державного органу та свого робочого місця, наявність необхідних технічних приладів/засобів праці на робочому місці, вказівників тощо); *цифрова безбар'єрність* (доступність вебсайту, інших інформаційно-комунікаційних систем, що в ньому використовуються, необхідного програмного забезпечення для виконання посадових обов'язків, в тому числі системи електронного документообігу, системи дистанційного навчання та інших електронних систем тощо); *інформаційна безбар'єрність* (вільний доступ до інформації в різних форматах (усний, письмовий, електронний, друкований та інший), використання універсального дизайну, зручних каналів комунікації тощо); *організаційно-культурна безбар'єрність* (коректна взаємодія, відсутність/мінімізація конфліктних ситуацій, сприятливий психологічний клімат в колективі тощо) (Методичні рекомендації, 2023).

Власне, інклюзивне робоче середовище це не лише про безбар'єрність, тому вважаємо за необхідне доповнити ці складові ще такими компонентами:

- рівні права, незалежно від віку, статі, раси й інших чинників;
- сприятливий психологічний клімат у колективі, робота з упередженнями, попередження професійного вигорання, конфліктів та мобінгу;
- гнучкі умови праці, можливість дистанційної роботи, гнучкий графік, адаптація робочого часу для працівників із сімейними обов'язками.

Важливим аспектом життя будь-якої людини є можливість наповнюватися культурно, мати місця для відпочинку та відновлення. Важливим цей аспект є для людей з інвалідністю. У цьому контексті набуває актуальності обґрунтування *культурно-дозвілєвого інклюзивного середовища*. Під ним ми розуміємо створений простір, в якому люди, незалежно від їх фізичних, когнітивних, соціальних чи інших особливостей, мають рівні можливості для участі в культурних та дозвілєвих заходах. Конвенція ООН про права осіб з інвалідністю (2006 р.) покладає обов'язок на державу щодо створення необхідного середовища та можливостей для розвитку людей з інвалідністю. Зокрема, стаття 30 Конвенції зобов'язує державу забезпечити людям з інвалідністю: доступність творів культури для осіб з різними

видами інвалідності; доступність телебачення, фільмів, театральних вистав та інших культурних заходів; доступність будівель кінотеатрів, музеїв, бібліотек та інших закладів, де проходять культурні заходи; створення можливостей для творчого розвитку людей з інвалідністю; адаптування творів для осіб з порушеннями зору без порушень авторського права (Добрянська, Сачук, Текучова, Заремба-Косович, 2021).

Культуру можна зробити доступнішою для всіх, відповідно створити інклюзивне культурне середовище за допомогою використання тифлокоментарі та кулі з вібрацією, аудіодискрипції та спеціальних програм, спеціальні екскурсії, які, крім розповідей гіда про історію та колекцію музею, містять описи творів мистецтва, просторів закладу та інших недоступних людям з порушеннями зору візуальних об'єктів. Такі аудіодискрипції є в Музеї Ханенків у Києві, що активно працює зі спеціальними програмами для людей з інвалідністю. Програми закладу також розраховані на людей з порушенням аутистичного спектру або з синдромом Дауна. У музеї вважають, що саме перебування поруч із мистецтвом та арт-терапія здатні допомогти соціалізації. Комікс для незрячих Шрифтом Брайля та сенсорна фотографія. Важливим у сфері культурного дозвілля можна назвати інклюзивний туризм з формуванням інклюзивних маршрутів; створення інклюзивних спортивних майданчиків та розвиток адаптивних видів спорту, які підлаштовуються під потреби людей з інвалідністю.

У кожній з представлених нами сфер (чи то буде освіта, чи робота, чи відпочинок) можемо констатувати, що важливим залишається створення необхідних умов у таких напрямках:

Безбар'єрний простір, який охоплює низку аспектів: пандуси, ліфти, тактильні доріжки, адаптовані санвузли, ресурсні кімнати для дітей з особливими освітніми потребами, безбар'єрні офіси, регульовані робочі столи, спеціальне обладнання (наприклад, комп'ютери зі шрифтом Брайля), підйомники в театрах, аудіогіди для людей із порушенням зору, сенсорно-дружні зони на фестивалях, туристичні інклюзивні маршрути тощо. Підтвердженням важливості цього аспекту формування інклюзивного середовища є Національна стратегія із створення безбар'єрного простору в Україні на період до 2030 року (2021 р.).

Соціальна свідомість або сприятливий психологічний клімат: створення атмосфери взаємної поваги, толерантності та емоційної безпеки в середовищі, де перебуває людина з інвалідністю. Реалізація цього аспекту відбувається через тренінги для учнів, вчителів, колег тощо з толерантності, створення «груп дружби» для дітей з інвалідністю; розвиток антидискримінаційної політики та система менторства для нових співробітників; відкриті діалоги про інклюзію; спільні мистецькі проєкти для людей з різними можливостями, вистави за участю акторів з інвалідністю. Про необхідність забезпечити саме цей аспект йдеться у статті 4. Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» (1991 р.): діяльність держави щодо осіб з інвалідністю виявляється у створенні правових, економічних, політичних, соціальних, психологічних та інших умов для забезпечення їхніх прав і можливостей нарівні з іншими громадянами для участі в суспільному житті (Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні, 1991).

Компетентність фахівців (професійна підготовка): навчання працівників ефективній взаємодії з людьми з інвалідністю; курси

з інклюзивної педагогіки для вчителів, семінари з використання асистивних технологій; тренінги зі створення інклюзивних команд, консультації з адаптації робочих процесів; навчання екскурсоводів жестовій мові, майстер-класи з аудіоопису для музейних працівників тощо.

**Висновки і перспективи подальших досліджень.** Можна констатувати, що інклюзивне середовище охоплює різні сфери життєдіяльності людини: освітня, трудова, соціальна, фізична, культурна тощо. Розвиток інклюзивного середовища передбачає створення комплексного середовища, яке забезпечує рівні можливості для всіх громадян, незалежно від їхніх фізичних, інтелектуальних чи інших особливостей.

Перспективи подальших досліджень полягають у розширенні концептуальних підходів до створення інклюзивного середовища в різних сферах суспільного життя. Власне, варто приділити увагу питанням механізмів адаптації робочих місць для осіб з інвалідністю, удосконалення нормативно-правового регулювання та інтеграції міжнародного досвіду у вітчизняну практику.

#### ЛІТЕРАТУРА:

1. Ахновська І. О. Теоретичні засади формування освітнього середовища в контексті економіки знань. *Економіка і організація управління*. 2018. № 4 (32). С. 26–34.
2. Груць Г. Особливості організації інклюзивного освітнього середовища в закладі загальної середньої освіти. *Інклюзивна освіта: ідея, стратегія, результат*: праці ІІ Всеукраїнської міждисциплінарної науково-практичної конференції (20.10.2022 р.). 2022. С. 60–62.
3. Добрянська Н., Сачук Ю., Текучова І., Заремба-Косович Г. Мистецтво для всіх: ситуація з дотриманням культурних прав людей з інвалідністю в Україні. *Аналітичний звіт за результатами всеукраїнського опитування «Думки і погляди населення України» (Омнібус) у вересні 2021 року*. 2021. 84 с.
4. Загальна декларація прав людини Генеральної Асамблеї ООН від 10 грудня 1948 року. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_015#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015#Text) (дата звернення: 20.01.2025).
5. Методичні рекомендації з питань формування безбар'єрності на робочому місці в державних органах. 2023. URL: <https://nads.gov.ua/storage/app/uploads/public/642/d1b/8bb/642d1b8bbe58062273509.pdf> (дата звернення: 22.01.2025)
6. Про схвалення Національної стратегії із створення безбар'єрного простору в Україні на період до 2030 року: Наказ КМУ. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/366-2021-%D1%80#Text> (дата звернення: 20.01.2025)
7. Позняк О. Генеза поняття «інклюзивне освітнє середовище». *Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології*. 2021. № 9 (113). С. 293–308.
8. Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні: Закону України. 1991 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/875-12#Text>
9. Саламанкська декларація та рамки дій щодо освіти осіб з особливими освітніми потребами. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_001-94#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_001-94#Text) (дата звернення: 12.01.2025).
10. Що таке Цілі сталого розвитку? URL: <https://www.undp.org/uk/ukraine/tsili-staloho-rozvytku> (дата звернення: 12.01.2025).
11. Business as unusual: Making workplaces inclusive of people with disabilities / International Labour Office, Bureau for Employers' Activities (ACT/EMP), Conditions of Work and Equality Department (WORKQUALITY). Geneva : ILO, 2014. P. 58 .

12. Children with disabilities. URL: <https://data.unicef.org/topic/child-disability/overview> (дата звернення: 16.12.2024).

13. Maznorbalia A., Zuhail H., Zurina I. The inclusion initiatives for persons with disabilities in the mainstream employment: a systematic literature. *International Journal for Studies on Children, Women, Elderly and Disabled*. 2022. Vol. 15. P. 100–108.

## REFERENCES:

1. Akhnovska, I. O. (2018). Teoretychni zasady formuvannya osvitnoho seredovyscha v konteksti ekonomiky znan [Theoretical principles of the formation of the educational environment in the context of the knowledge economy]. *Ekonomika i orhanizatsiya upravlinnya*, 4 (32), 26–34 [in Ukrainian].

3. Hruts, H. (2022). Osoblyvosti orhanizatsiyi inklyuzyvnoho osvitnoho seredovyscha v zakladi zahalnoyi serednoyi osvity [Peculiarities of organizing an inclusive educational environment in a general secondary education institution]. *Inklyuzyvna osvita: ideya, stratehiya, rezul'tat: pratsi II Vseukrayins'koyi mizhdystsyplinarnoyi nauково-praktychnoyi konferentsiyi (20.10.2022 r.)*, 60–62 [in Ukrainian].

3. Dobryanska, N., Sachuk, Yu., Tekuchova, I., & Zaremba-Kosovych, H. (2021). *Mystetstvo dlya vsikh: sytuatsiya z dotrymannyamy kulturnykh prav lyudey z invalidnistyu v Ukrayini [Art for All: The Situation with the Compliance with the Cultural Rights of People with Disabilities in Ukraine]*. Analychnyy zvit za rezul'taty vseukrayinskoho opytuvannya «Dumky i pohlyady naselennya Ukrayiny» (Omnibus) u veresni 2021 roku [in Ukrainian].

4. Zahalnyi deklaratsiyi prav lyudyny Heneral'noyi Asambleyi OON vid 10 hrudnya 1948 roku [Universal Declaration of Human Rights of the UN General Assembly of December 10, 1948]. Retrieved from [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_015#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015#Text) [in Ukrainian].

5. Metodychni rekomendatsiyi z pytan formuvannya bezbaryernosti na robochomu misti v derzhavnykh orhanakh [Methodological recommendations on the formation of barrier-free workplaces in state bodies]. Retrieved from <https://nads.gov.ua/storage/app/uploads/public/642/d1b/8bb/642d1b8bbde58062273509.pdf> [in Ukrainian].

6. Pro skhvalennya Natsional'noyi stratehiyi iz stvorennya bezbar'yer'nogo prostoru v Ukrayini na period do 2030 roku: Nakaz KМУ [On approval of the National Strategy for the Creation of a Barrier-Free Space in Ukraine for the Period Until 2030 Order of the Cabinet of Ministers of Ukraine]. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/366-2021-%D1%80#Text> [in Ukrainian].

7. Poznyak, O. (2021). Geneza ponyattya «inklyuzyvne osvitnye seredovysche» [The Origin of the Concept of «Inclusive Educational Environment»]. *Pedahohichni nauky: teoriya, istoriya, innovatsiyi tekhnolohiyi*, 9 (113), 293–308 [in Ukrainian].

8. Pro osnovy sotsial'noyi zakhyschenosti osib z invalidnistyu v Ukrayini: Zakonu Ukrayiny (1991 r.) [On the foundations of social protection of persons with disabilities in Ukraine: Law of Ukraine (1991)]. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/875-12#Text> [in Ukrainian].

9. Salamanska deklaratsiya ta ramky diy shchodo osvity osib z osoblyvymy osvitnimy potrebamy [Salamanca Declaration and framework for action on the education of persons with special educational needs]. Retrieved from [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_001-94#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_001-94#Text) [in Ukrainian].

10. Shcho take Tsili staloho rozvytku? [What are the Sustainable Development Goals?]. Retrieved from <https://www.undp.org/uk/ukraine/tsili-staloho-rozvytku> [in Ukrainian].

11. Business as unusual: Making workplaces inclusive of people with disabilities / International Labour Office, Bureau for Employers Activities (ACT/EMP), Conditions of Work and Equality Department (WORKQUALITY), Geneva : ILO, 2014, 58.

12. Children with disabilities. Retrieved from <https://data.unicef.org/topic/child-disability/overview>

13. Maznorbalia, A., Zuhail, H., & Zurina, I. (2022). The inclusion initiatives for persons with disabilities in the mainstream employment: a systematic literature. *International Journal for Studies on Children, Women, Elderly and Disabled*, 15, 100–108.