

## СПЕЦІАЛЬНА ТА ІНКЛЮЗИВНА ОСВІТА

УДК 316.346.2–056.26:378

DOI <https://doi.org/10.12958/1817-3764-2025-4-134-142>

**Ігнатенко Катерина Володимирівна,**

кандидатка педагогічних наук, доцент,

доцент кафедри соціальної роботи

ДЗ «Луганський національний університет імені Тараса Шевченка»,

м. Полтава, Україна.

[ekaterinaignatenko.tdh@gmail.com](mailto:ekaterinaignatenko.tdh@gmail.com)

<https://orcid.org/0000-0002-2853-0340>

### ОРГАНІЗАЦІЙНА КУЛЬТУРА ІНКЛЮЗІЇ В ЗАКЛАДАХ ВИЩОЇ ОСВІТИ: СТАВЛЕННЯ ДО ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ ЯК ПОТЕНЦІЙНИХ ПРАЦІВНИКІВ

**Постановка проблеми.** Організаційна культура університетів формує уявлення про прийнятність і цінність різноманітності в академічному середовищі. Організаційна культура закладу вищої освіти відображає систему цінностей, норм і практик, що визначають ставлення до різноманітності та рівності можливостей. Вивчення того, як саме в закладах вищої освіти сприймають осіб з інвалідністю як потенційних працівників, дає змогу зрозуміти рівень інклюзивності, наявність бар'єрів і можливі напрями розвитку політик рівних можливостей.

Інклюзивність розглядається як соціальна мета та водночас як право, гарантоване Конвенцією про права осіб з інвалідністю, і є об'єктом дослідження багатьох науковців. Нині питання доступності середовища та освіти є надзвичайно актуальним для України, зважаючи на значну кількість людей, які набули інвалідність унаслідок російської агресії та війни, розв'язаної Росією проти України. Водночас не всі університети володіють розвинутою культурою інклюзивності, що ускладнює реалізацію принципів рівних можливостей. Другим важливим аспектом дослідження є можливість працевлаштувати осіб з інвалідністю в заклади вищої освіти, що відображає рівень інституційної відкритості та соціальної відповідальності університетів.

В Україні за останніми даними близько 3 млн людей з інвалідністю. І ця цифра не зменшиться найближчим часом. Тому дуже важливо розбудовувати безбар'єрність та ключові принципи, на які треба зважати всім інституціям, включно з університетами, які є базою для здобувачів вищої освіти, а також потенційними роботодавцями.

Результати дослідження можуть бути для вдосконалення практики для інклюзивного працевлаштування та покращення організаційної культури університетів.

Схоже дослідження «Attitudes toward disability and inclusive environments in Georgian universities: A cross-sectional study of administrative staff» проведено в Грузії, що стало для нас драйвером для вивчення питання в українських ЗВО (Садзаглішвілі, Макашвілі, Меквабідзе, 2025). З огляду на останні дослідження й публікації виокремлюють дослідження щодо процесу адаптації ветеранів-інвалідів, яким у післявоєнному житті потрібно або просто опанувати спеціальність, кому необхідно, або підвищити кваліфікацію (Шерстюк, Стойко, Малюта, 2024). Для цього повинні бути створені відповідні умови. Українські вчені Г. Давиденко, Р. Шерстюк, І. Стойко, Л. Малюта тощо та зарубіжні досліджують роль закладів вищої освіти у створенні культури інклюзивності. A. Moriña, S. Sadzaglishvili, K. Makashvili,

К. Gigineishvili, R. Mekvabidze, Z. Zurabashvili вивчають науково-теоретичні та практичні аспекти формування й розвитку прав на працю осіб з інвалідністю. Здебільшого ці наукові доробки стосуються організації інклюзивного навчання в закладах вищої освіти, розроблення освітніх програм, обладнання кабінетів, туалетів, ванних кімнат, класів тощо. Дослідження ж культури сприйняття осіб з інвалідністю й інклюзивності загалом працівники закладів освіти провели не дуже повно й переважно в зарубіжних публікаціях (Moriña, 2016; Sadzaglishvili et al., 2025).

**Мета статті** – проаналізувати ставлення адміністративного персоналу та викладачів закладів вищої та фахової передвищої освіти до інвалідності й інклюзії в системі вищої освіти України.

**Методологія.** У дослідженні взяли участь представники п'яти університетів України: Відокремлений структурний підрозділ закладу вищої освіти «Відкритий міжнародний університет розвитку людини «Україна» Хмельницький інститут соціальних технологій; Криворізький державний педагогічний університет; ДЗ «Луганський національний університет імені Тараса Шевченка»; НУ «Чернігівська політехніка» та Балаклійський педагогічний фаховий коледж КЗ «ХГПА» ХОР. Для дослідження ми використовували опитувальник, який містив такі вимірювальні категорії, як інклюзія, дискримінація перспективи та вигоди. Метою виокремлення цих блоків було вивчення ставлення щодо осіб з інвалідністю відповідно до життєдіяльності та потреб. Опитувальник «Ставлення до людей з інвалідністю (attitudes to disability Scale (ADS))» був адаптований нами для виявлення явних та скритих сприйняттєвих відмінностей. Наш інструмент порівнював 4 категорії:

- інклюзія – віра людей в те, що особи з інвалідністю здатні бути рівноправними членами суспільства;
- дискримінація – негативні стереотипи або стигма;
- вигоди (переваги) – персональні або соціальні досягнення внаслідок залучення людей з інвалідністю;

– перспективи – можливості для осіб з інвалідністю.

**Виклад основного матеріалу.** Упровадження соціальної інклюзії в закладах вищої освіти, на думку Г. Давиденко, – це впровадження не тільки сучасної педагогічної науки, а й андрагогіки. Аналіз свідчить про складність і багатогранність поняття «інклюзія» та передбачає перебудову економічного, освітнього юридичного та політичного складників відповідно до нових стандартів (Давиденко, 2018). Так, важливим чинником упровадження інклюзії є соціальна політика та подолання упереджень і негативного ставлення до людей з інвалідністю на позитивне.

Незважаючи на весь цей прогрес, факт залишається фактом: більшість людей з інвалідністю не має повноцінної роботи. Отримані результати досліджень показують, що бар'єри все ще заважають особам з інвалідністю отримати роботу (Ihnatenko, Sadzaglishvili, 2025). У 2023 році громадська спілка «Ліга Сильних» ініціювала перше національне дослідження сприйняття людей з інвалідністю (Ліга Сильних, 2023). Дослідження зосереджувалося на таких аспектах: сприйняття людей з інвалідністю, стереотипи, оцінка різних сфер та ініціатив, а також виявлення проблем. Результати засвідчили основні результати:

1. У суспільстві є соціальна бажаність у ставленні до людей з інвалідністю. З одного боку, опитані декларують високий ступінь схвалення соціальної інтеграції людей з інвалідністю та особистого комфорту в комунікації з ними, але водночас показник соціальної стигматизації є близьким до середнього.

2. Недостатня кількість соціальних виплат та допомоги від держави, а також непридатність приміщень та середовища – це проблеми, з якими найчастіше стикаються люди з інвалідністю в Україні (63% респондентів).

3. Очевидним є те, що респонденти (80%) перекладають на органи державної влади відповідальність за вирішення питань осіб з інвалідністю, хоча самі люди з інвалідністю частіше не очікують допомоги від держави, а покладаються на себе (Ліга Сильних, 2023).

Сприйняття людей, які живуть з інвалідністю, часто затьмарене упередженнями та стереотипами, насамперед через нестачу фактичних знань та досвіду. Дослідження показують, що майже всі організації, які допомагають особам з інвалідністю, не зустрічаються з людьми з інвалідністю та не включають їх до своїх стратегічних сесій (Ihnatenko, Sadzaglishvili, 2025).

Блок «Інклюзія» показав, що незаперечним є той факт, що 90% опитаних представників вищих освітніх закладів вважають, що особи з інвалідністю стикаються з проблемами повної інтеграції, і навпаки, заперечують, що ця категорія є тягарем для суспільства та для своїх сімей (90%). Це пов'язано, як ми вважаємо, з декларуванням – як офіційне ствердження, що в нас суспільство має бути толерантним та інклюзивним. Водночас коли говорять про

сім'ю осіб з інвалідністю, то декларовані завчені поняття та політики змінюються на індивідуальне сприйняття, почуття й стереотипи.

Отже, респонденти впевнені, що особи з інвалідністю є рівноправною частиною суспільства, але вони стикаються з проблемами, пов'язаними з повною інтеграцією в суспільство.

Блок «Дискримінація» показав такі результати. Респонденти підтверджують тенденцію до заперечення, що в суспільстві є нерівне сприйняття й принизливе ставлення до осіб з інвалідністю (Люди часто висміюють осіб з інвалідністю – «Я не згоден\_а – 65%). Але відповіді на питання про ризики стати жертвою експлуатації та жорстокого поводження відповіді розділилися між тими, хто згоден із цим твердженням (35%), не згодні (33%) та яким важко відповісти (32%).



Рис. 1. Розподіл відповідей на одне з питань про інклюзію в суспільстві



Рис. 2. Розподіл відповідей на питання про дискримінацію в суспільстві осіб з інвалідністю

Також респонденти схильні надавати особам з інвалідністю більшої мудрості чи сили через те, що вони мають інвалідність: «Наявність інвалідності може зробити людину сильнішою» – 60%; «Інвалідність може зробити мудрішим» – 70%; «Деякі люди досягають більшого завдяки своїй інвалідності (наприклад, вони більш успішні)» – 70% опитаних. «Люди нетерплячі до осіб з інвалідністю» – 44% та згодні та 44% не згодні із цим твердженням.

Контроверсійним виявився блок «Переваги» з питаннями про те, чи люди з інвалідністю мають більше вигід. Метою було дослідити, наскільки респонденти реально оцінюють ситуацію і розуміють потреби осіб

з інвалідністю. Отримані відповіді продемонстрували суперечливе сприйняття: частина респондентів вважає, що через проблеми зі здоров'ям у людей з інвалідністю краще розвиваються навички, необхідні для досягнення успіху. Тоді як інші респонденти чесно повідомляють, що не мають такої інформації, обравши відповідь «Мені важко відповісти», що може говорити про відсутність досвіду спілкування й розуміння потреб осіб з інвалідністю. Саме тут особливо проявляється різниця між формальним уявленням про «рівність» і реальним розумінням інклюзії як права на гідні умови, а не привілей.

Якщо розділ «Вигоди (переваги)» виявив приховані упередження, то наступний

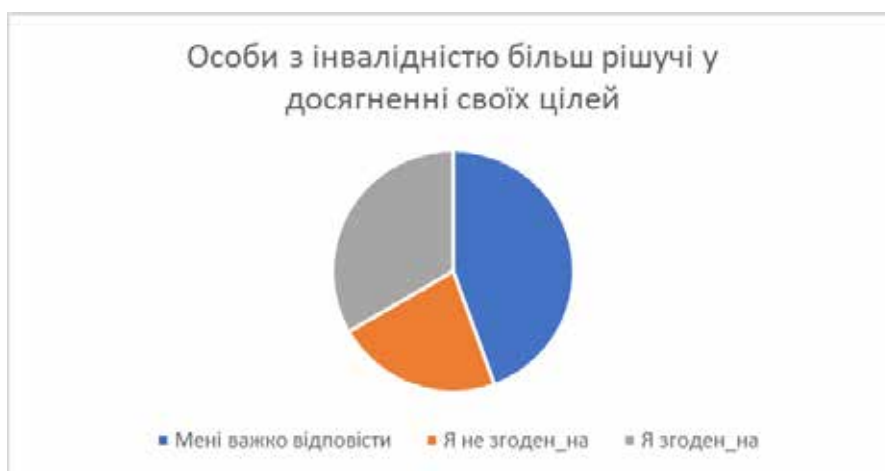


Рис. 3. Розподіл відповідей на одне з питань про можливі вигоди чи особливості осіб з інвалідністю

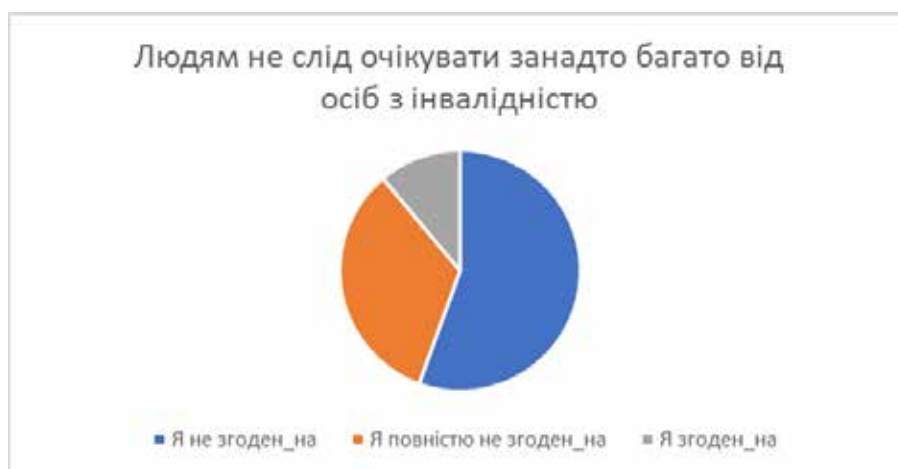


Рис. 4. Розподіл відповідей на одне з питань про перспективи працевлаштування осіб з інвалідністю

блок – «Перспективи» – показує готовність до змін та до прийняття на роботу осіб з інвалідністю. Тут респонденти мали можливість висловити власне бачення майбутнього працевлаштування людей з інвалідністю: які професії вони вважають доступними, де бачать реальні шанси, а де – потребу в додатковій підтримці.

Порівняння діаграм обох блоків дає змогу побачити цікаву динаміку: навіть ті, хто спершу сумнівався в «перевагах», у розділі «перспективи» демонструють більшу відкритість до працевлаштування осіб з інвалідністю. Це свідчить про поступовий зсув від упереджених уявлень – до усвідомлення можливостей і соціальної відповідальності або про певний розрив між очікуваннями та намірами. У будь-якому разі дослідження показує глибоке налаштування, що існує у респондентів як представників вищих освітніх закладів, які вважають себе прогресивними й позбавленими намірів дискримінації, і водночас доволі великі й не менш глибоко вкорінені упередження чи то від власного досвіду, чи від нерозуміння можливостей, перспектив та реальних потреб осіб з інвалідністю.

Наступне питання в опитувальнику «Які типи інвалідності, на вашу думку, були б прийнятними для працевлаштування у ваш підрозділ?» мало на меті з'ясувати, до яких типів інвалідності є найбільше упереджень.

Респонденти працевлаштовані в такі з підрозділів, як навчальний відділ, деканат, бібліотека, відділ кадрів, викладачі кафедри, центр інклюзивної освіти, ректорат тощо. Пропонували за такими типами порушень обрати: осіб з порушеннями зору; осіб з порушеннями рухливості та ручної моторики; осіб з порушеннями слуху або мовлення; осіб з когнітивними порушеннями, зокрема інтелектуальними та психічними розладами.

У першій таблиці відображено загальне сприйняття різних типів інвалідності з погляду їх прийнятності для працевлаштування. Оцінювання за шкалою від 1 до 10 дало змогу побачити, наскільки респонденти схильні погоджуватися з тим, що люди з певними порушеннями можуть ефективно працювати в їхньому підрозділі. Отримані відповіді демонструють помірну обережність: жодна з категорій не отримала високих показників згоди, а найменше підтримки – у ставленні до людей із когнітивними порушеннями. Це може свідчити про нестачу досвіду спілкування або знань про адаптацію робочих місць.

Якщо перша таблиця показує загальне уявлення про прийнятність працевлаштування, то друга таблиця деталізує рівень реальної готовності найняти людей з різними видами інвалідності. Інакше кажучи, ми переходимо від теоретичного «наскільки це прийнятно»

Таблиця 1

**Які типи інвалідності, на вашу думку, були б прийнятними для працевлаштування у ваш підрозділ**

(1 – зовсім не згоден_а – 10 повністю згоден_а)	1	10
Особи з порушеннями зору	10%	10%
Особи з порушеннями рухливості та ручної моторики	0%	10%
Особи з порушеннями слуху або мовлення	0%	10%
Особи з когнітивними порушеннями, зокрема інтелектуальними та психічними розладами	20%	10%

Таблиця 2

**Порівняння готовності найняти осіб з інвалідністю в залежності від типу інвалідності**

Тип інвалідності	Я зовсім не готовий_а	Скоріше ні, не готовий_а	Скоріше так, готовий_а	Я повністю готовий_а
Порушення рухливості та ручної моторики	–	33%	55%	11%
Порушення зору	22%	11%	66%	–
Порушення слуху або мовлення	22%	22%	44%	11%
Когнітивні порушення (інтелектуальні та психічні розлади)	33%	55%	–	11%

до практичного «чи готові ви зробити цей крок».

Опитування показує, що готовність роботодавців приймати на роботу людей з інвалідністю залежить від типу порушення. Найбільше відкритості – до тих, хто має фізичні обмеження, адже їхній потенціал і професійність часто видно одразу. Трохи менше впевненості – у випадку з людьми, які мають порушення зору чи слуху: роботодавці, схоже, побоюються труднощів у спілкуванні або адаптації робочого місця. Найбільший бар'єр – у ставленні до осіб із когнітивними чи психічними розладами: тут ще панує страх і незрозуміння. Ці результати нагадують, що справжня інклюзія починається не з документів, а з готовності бачити в кожній людині насамперед людину.

Найбільше готові роботодавці приймати людей із порушеннями рухливості або моторики – більшість відповіли, що «скоріше готові» або «повністю готові». Осіб із порушеннями зору також готові брати на роботу, але впевненості менше – ніхто не відповів «повністю готовий». До людей із порушеннями слуху чи мовлення ставлення середнє: частина роботодавців готові, але інші сумніваються. Найменше готові роботодавці наймати людей із когнітивними або психічними порушеннями – більшість дали негативні відповіді. Загалом

видно: що складніше порушення або що менше про нього знають, то нижча готовність наймати таких працівників.

Найбільше респондентів (55,6%) готові найняти осіб з інвалідністю на посади в ІТ-сфері – це найпопулярніший варіант. Досить часто (44,4%) обирають роботу бібліотекаря, а також технічні та офісні функції (оператор, адміністратор). Фізичні професії – прибиральник, кур'єр, садівник, кухар – згадуються рідше.

**Висновки.** Так, рівень прийняття на рівні уявлень та готовність до конкретних дій мають певну розбіжність у показниках. Разом вони показують, що представники українських вишів найбільш відкриті до працевлаштування людей із порушеннями рухливості, зору та слуху, але все ще мають бар'єри щодо осіб із когнітивними порушеннями. Однак для людей з інвалідністю університети залишаються спірним простором. Бар'єри ставлення, структурна недоступність та професійні стереотипи зберігаються, незважаючи на офіційні зобов'язання щодо інклюзії. В Україні досвід людей з інвалідністю в академічних колах залишається недостатньо дослідженим. Відповідно, результати дослідження це підкреслюють – за категорією «інклюзія» ми маємо високі показники, що свідчать про декларацію

Таблиця 3

**Частота вибору респондентами переліку професій, на яку б вони готові винайняти осіб з інвалідністю**

Посада / Вид діяльності	%
ІТ-спеціаліст_ка (програміст_ка)	55,6%
Бібліотекар_ка	44,4%
Оператор_ка копіювальних та розмножувальних машин	33,3%
Прибиральник_ця (клінінг)	22,2%
Адміністратор_ка	33,3%
Асистент_ка вихователя	22,2%
Кур'єр	22,2%
Оператор_ка комп'ютерного набору	22,2%
Технік / спеціаліст_ка з ремонту техніки	11,1%
Садівник_ця (догляд за рослинами, полив)	11,1%
Мийник посуду	11,1%
Кухар_ка	11,1%
Офіціант_ка	11,1%
Охоронець	11,1%
Догляд за тваринами	11,1%
Залежить від виду інвалідності (без конкретизації посад)	11,1%

про прийняття, тоді як за категорією з іншого «Перспективи – можливості для осіб з інвалідністю», відповіді показують обмеженість цих перспектив, які бачать респонденти та їх стриманість, коли справа доходить до індивідуального вибору.

Поки працівники закладів вищої освіти не готові долати психологічні бар'єри і свою неготовність працювати особами з інвалідністю (Давиденко, 2018), інклюзивна корпоративна культура як цілісний підхід до створення середовища, де кожен співробітник може повністю реалізувати свій потенціал, залишиться

не досягненим, а середовище закладів вищої освіти – з низьким рівнем толерантності. Наші рекомендації полягають у розвитку соціальної послуги «супровід при працевлаштуванні та на робочому місці для осіб з інвалідністю», інформування про систему супроводу працівників з інвалідністю, упровадження якої б допомогло інтегруватися особам з інвалідністю в трудове середовище, сприяло опануванню нової професії і що не менше важливо прибрало б частину страхів й упереджень, які є як у працедавців, так й у співробітників закладів вищої освіти.

### Література

1. Давиденко Г. В. Упровадження соціальної інклюзії у закладах вищої освіти: бар'єри та шляхи їх подолання. *Вісник Університету імені Альфреда Нобеля. Серія «Педагогіка і психологія». Педагогічні науки.* 2018. № 2(16). С. 123–128. DOI: <https://doi.org/10.32342/2522-4115-2018-16-20>
2. Ліга Сильних. Аналітичний звіт «Національне дослідження щодо сприйняття людей з інвалідністю». Київ, 2023. URL: <https://ls.org.ua/doslidzhennya/how-ukrainians-see-disability/> (дата звернення: 18.08.2024).
3. Про освіту : Закон України від 05.09.2017 № 2145-VIII. База даних «Законодавство України». Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/2145-19> (дата звернення: 21.10.2025).
4. Шерстюк Р., Стойко І., Малюга Л. Інклюзивна освіта у закладі вищої освіти: реалії й можливості навчання ветеранів війни з реалії й можливості навчання ветеранів війни з особливими потребами. *Галицький економічний вісник.* 2024. № 1(86). С. 205–216. DOI: [https://doi.org/10.33108/galicianvisnyk\\_tntu2024.01.205](https://doi.org/10.33108/galicianvisnyk_tntu2024.01.205)
5. Ihnatenko K., Sadzaglishvili S. Barriers to Social Service Access for Ukrainian Refugees with Disabilities in Georgia: Outreach and Communication. *Social Sciences.* 2025. Vol. 14(2). Art. no. 95. DOI: <https://doi.org/10.3390/socsci14020095>
6. Moriña A. Inclusive education in higher education: Challenges and opportunities. *European Journal of Special Needs Education.* 2016. Vol. 32(1). P. 3–17. DOI: <https://doi.org/10.1080/08856257.2016.1254964>
7. Sadzaglishvili S., Makashvili K., Gigineishvili K., Mekvabidze R., Zurabashvili Z. Attitudes toward disability and inclusive environments in Georgian universities: A cross-sectional study of administrative staff. *Disabilities.* 2025. Vol. 5(3). Art. no. 61. DOI: <https://doi.org/10.3390/disabilities5030061>
8. WHO. Measuring Health and Disability: Manual for WHO Disability Assessment Schedule (WHODAS 2.0). *World Health Organization,* 2012. URL: [https://www.who.int/publications/i/item/measuring-health-and-disability-manual-for-who-disability-assessment-schedule-\(whodas-2.0\)](https://www.who.int/publications/i/item/measuring-health-and-disability-manual-for-who-disability-assessment-schedule-(whodas-2.0)) (Last accessed: 1 April 2025).

### References

1. Davydenko, H. V. (2018). Uprovadzhennia sotsialnoi inkluzii u zakladakh vyshchoi osvity: bar'yery ta shliakhy yikh podolannia [Implementation of social inclusion in higher education institutions: Barriers and ways to overcome them]. *Visnyk Universytetu imeni Alfreda Nobelia. Seriiia «Pedahohika i psykholohiia». Pedahohichni nauky – Bulletin of Alfred Nobel University. Series «Pedagogy and Psychology».* *Pedagogical Sciences,* 2(16), 123–128. DOI: <https://doi.org/10.32342/2522-4115-2018-16-20> [in Ukrainian].
2. Ihnatenko, K., & Sadzaglishvili, S. (2025). Barriers to Social Service Access for Ukrainian Refugees with Disabilities in Georgia: Outreach and Communication. *Social Sciences,* 14(2), 95. DOI: <https://doi.org/10.3390/socsci14020095>
3. Liha Sylnykh. (2023). Analitychnyi zvit «Natsionalne doslidzhennia shchodo spryiniattia liudei z invalidnistiu» [Analytical report «National study on the perception of people with disabilities»]. Kyiv, Ukraine. Retrieved from <https://ls.org.ua/doslidzhennya/how-ukrainians-see-disability/> (Last accessed: August 18, 2024) [in Ukrainian].
4. Moriña, A. (2016). Inclusive education in higher education: Challenges and opportunities. *European Journal of Special Needs Education,* 32(1), 3–17. DOI: <https://doi.org/10.1080/08856257.2016.1254964>

5. Pro osvitu: Zakon Ukrainy vid 05.09.2017 No. 2145-VIII [On education: Law of Ukraine dated September 5, 2017 No. 2145-VIII]. (2017). *Verkhovna Rada Ukrainy. Zakonodavstvo Ukrainy – Verkhovna Rada of Ukraine. Database «Legislation of Ukraine»*. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/go/2145-19> (Last accessed: October 21, 2025) [in Ukrainian].

6. Sadzaglishvili, S., Makashvili, K., Gigineishvili, K., Mekvabidze, R., & Zurabashvili, Z. (2025). Attitudes toward disability and inclusive environments in Georgian universities: A cross-sectional study of administrative staff. *Disabilities*, 5(3), 61. DOI: <https://doi.org/10.3390/disabilities5030061>

7. Sherstiuk, R., Stoiko, I., & Maliuta, L. (2024). Inkliuzivna osvita u zakladi vyshchoi osvity: Realii y mozhlyvosti navchannia veteraniv viiny z osoblyvymy potrebamy [Inclusive education in higher education institution: Realities and opportunities for educating war veterans with special needs]. *Halytskyi ekonomichnyi visnyk – Galician Economic Bulletin*, 1(86), 205–216. DOI: [https://doi.org/10.33108/galicianvisnyk\\_tntu2024.01.205](https://doi.org/10.33108/galicianvisnyk_tntu2024.01.205) [in Ukrainian].

8. World Health Organization (WHO). (2012). Measuring health and disability: Manual for WHO Disability Assessment Schedule (WHODAS 2.0). Retrieved from [https://www.who.int/publications/i/item/measuring-health-and-disability-manual-for-who-disability-assessment-schedule-\(-whodas-2.0\)](https://www.who.int/publications/i/item/measuring-health-and-disability-manual-for-who-disability-assessment-schedule-(-whodas-2.0)) (Last accessed: 1 April 2025).

### **Ігнатенко К. В. Організаційна культура інклюзії в закладах вищої освіти: ставлення до осіб з інвалідністю як потенційних працівників**

У статті представлено результати дослідження організаційної культури сприйняття осіб з інвалідністю як потенційних працівників у закладах вищої освіти України. Проаналізовано ставлення адміністративного персоналу університетів та фахового коледжу до осіб з інвалідністю за чотирима категоріями: «інклюзія», «дискримінація», «вигоди (переваги)» та «перспективи». Дослідження базується на використанні Шкали ставлення до інвалідності (Attitudes to Disability Scale, ADS) та рандомному опитуванні (N = 20) працівників закладів системи вищої освіти (N = 5). Результати демонструють загалом позитивне ставлення до ідеї інклюзії, однак виявляють стійкі соціальні ієрархії та упередження, зокрема скептичне ставлення до осіб з інтелектуальними та психосоціальними порушеннями. Хоча учасники висловлюють підтримку інклюзивним підходам, їхні пропозиції щодо працевлаштування часто відображають патерналістське бачення професійних ролей осіб з інвалідністю. Отримані дані свідчать про розрив між рівнем декларативного прийняття інклюзії та реальною готовністю до практичних дій. Університети продовжують бути спірним простором для людей з інвалідністю через структурну недоступність, професійні стереотипи й низький рівень інклюзивної корпоративної культури. Дослідження показало, що респонденти поки не готові долати власні психологічні бар'єри задля створення середовища, у якому кожен може реалізувати свій потенціал. Рекомендації авторів спрямовані на розвиток соціальної послуги «супровід при працевлаштуванні та на робочому місці для осіб з інвалідністю», яка б забезпечувала підтримку під час інтеграції в трудовий колектив, сприяла професійній адаптації та зменшенню страхів і упереджень як серед працевлаштованих, так і серед колег.

*Ключові слова:* інклюзія, вищі навчальні заклади, працевлаштування осіб з інвалідністю, соціальна інклюзія.

### **Ihnatenko K. V. Organizational culture of inclusion in higher education institutions: attitudes toward persons with disabilities as potential employees**

The article presents the results of a study on the organizational culture of perceiving persons with disabilities as potential employees in Ukrainian higher education institutions. The attitudes of university and vocational college administrative staff toward persons with disabilities were analyzed according to four categories: “inclusion”, “discrimination”, “benefits (advantages)”, and “prospects”. The study was based on the Attitudes to Disability Scale (ADS) and a random survey (N = 20) conducted among employees of higher education institutions (N = 5). The results indicate an overall positive attitude toward the idea of inclusion; however, persistent social hierarchies and biases were revealed, particularly a skeptical attitude toward persons with intellectual and psychosocial disabilities. Although participants expressed support for inclusive approaches, their recommendations regarding employment often reflected a paternalistic understanding of the professional roles of persons with disabilities. The findings demonstrate a gap between the level of declared acceptance of inclusion and the actual readiness for practical action. Universities remain a contested space for people with disabilities due to structural inaccessibility, professional stereotypes, and a low level of inclusive corporate culture. The study revealed that respondents are still not prepared to overcome personal psychological barriers, creating an environment where everyone can fully realize their potential. The authors’ recommendations focus

on developing the social service “job placement and workplace support for persons with disabilities”, which would provide assistance during integration into the work environment, facilitate professional adaptation, and reduce fears and prejudices among both employers and colleagues.

*Key words:* inclusion, higher education institutions, employment of persons with disabilities, social inclusion.

Стаття надійшла до редакції 22.10.2025 р.

Прийнято до друку 21.11.2025 р.

Опубліковано 19.12.2025 р.

Creative Commons Attribution 4.0  
International (CC BY 4.0)

