

УДК 378.4.043.2-055:005.35

Лукьянова

Наталья Александровна,
д-р философ. наук,
заместитель директора по
научной работе Института
социально-гуманитарных
технологий, заведующий
кафедрой социальных
коммуникаций ФГАОУ ВО
«Национальный
исследовательский
Томский политехнический
университет»,
Россия, 634050, г. Томск,
ул. Усова, 4а.
E-mail: lukianova@tpu.ru

Щукина

Надежда Ильинична,
заместитель директора
по учебно-воспитательной
работе, ГБОУ СОШ № 643
Московского района
г. Санкт-Петербурга,
учитель, тьютор.
Россия, 196191,
г. Санкт-Петербург,
ул. Варшавская, 63, А.
E-mail: nadezda387@yandex.ru

Фелл

Елена Владимировна,
PhD, доцент кафедры
социальных коммуникаций
ФГАОУ ВО «Национальный
исследовательский
Томский политехнический
университет»,
Россия, 634050, г. Томск,
ул. Усова, 4а.
E-mail: elena.fell@ntlworld.com

ИНКЛЮЗИЯ В КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЕ ВУЗА: ПОДХОДЫ К ПОНИМАНИЮ И НАПРАВЛЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЯ RUSSIAN UNIVERSITIES' CORPORATE CULTURE AND INCLUSIVE EDUCATION: WHAT NEEDS TO CHANGE

Н.А. Лукьянова, Н.И. Щукина, Е.В. Фелл
N.A. Lukianova, N.I. Shchukina, E.V. Fell
Томский политехнический университет, Россия
Государственное бюджетное общеобразовательное
учреждение школа № 643, г. Санкт-Петербург, Россия
Tomsk Polytechnic University, Russia
Secondary school № 643,
St. Petersburg, Russia
E-mail: lukianova@tpu.ru

Актуальность представленного исследования объясняется проблемой получения высшего образования для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья. По мнению авторов, следует обратить внимание на зрелость корпоративной культуры вуза. Речь идет о процессах социализации личности у абитуриентов с ограниченными возможностями здоровья посредством органичного включения в «дружелюбную» корпоративную культуру вуза. **Цель работы:** провести анализ понятия «комфортность образовательной среды» на основании пилотных интервью с экспертами – специалистами-педагогами, которые, будучи непосредственно занятыми работой с детьми с ОВЗ старшего школьного возраста, дают свою оценку сложившейся ситуации и раскрывают нюансы подготовки подростков с ОВЗ к обучению в системе высшего образования. А также предложить комплексное решение проблемы. **Методы исследования:** анализ научной литературы и текстов СМИ об инклюзивном образовании в вузе, анализ педагогической практики, сравнительный анализ концепций, раскрывающих сущность процесса формирования корпоративной культуры преподавателей вуза. **Результаты:** раскрыты ключевые направления изменения корпоративной культуры вуза с целью формирования в ней ценностей инклюзии. Утверждается, что изменения в корпоративной культуре вуза должны быть в первую очередь связаны с системой активных репрезентаций, с помощью которых формируется позитивное отношение к обучению людей с осо-

быми потребностями и мероприятиям, ориентированным на индивидуализацию образовательной траектории.

Ключевые слова: студенты с особыми потребностями, тьюторское сопровождение, инклюзивное образование, дружелюбная среда, образование инвалидов, корпоративная культура.

This study is **relevant** to the problem of higher education provision for disabled people. The authors assert that it is important for Russian universities to develop their corporate culture in such a way that they would facilitate the inclusion of people with disabilities. The article discusses the processes of socialization among students with disabilities facilitated by inclusion in the "friendly" corporate culture of the university. **Objective:** to analyze the concept of "comfortable educational environment" on the basis of pilot interviews with expert educators who, being directly involved in work with children with special needs of the secondary school age, give their assessment of the situation and reveal the nuances of preparing young people with disabilities for higher education. The authors also consider foundations for the holistic solution to the problem.

Research methods: analysis of scientific literature and media texts on inclusive education at universities, analysis of pedagogical practice, comparative analysis of the concepts revealing the essence of the process of formation of the corporate culture of university teachers. **Results.** Key directions in which Russian universities' corporate culture should develop in order to facilitate the emergence of inclusion values. The authors suggest that the change in the corporate culture of the university should be primarily concerned with the system of active representations that can facilitate the formation of a positive attitude to teaching people with special needs and with activities focused on the individualization of the educational path.

Key words: students with special needs, tutor support, inclusive education, friendly environment, education of disabled people, corporate culture.

Возможность получения образования для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья относится к числу проблем, актуальных как в России, так и за рубежом. Тезис о том, что отношение к инвалидам определяет зрелость общества, сегодня является как никогда жизненным [1, с. 601]. В современных условиях глобализации образования эта зрелость проявляется в процессах социализации личности, которые мы рассматриваем как сложный процесс взаимодействия личности с социальной средой, в результате которого формируются качества человека как подлинного субъекта общественных отношений. Однако «Статистика по нашей стране остаётся неутешительной: из 3000 отечественных вузов только 150 обучают в своих стенах людей с ограниченными возможностями здоровья разных категорий и лишь в 50 из них можно насчитать более ста таких студентов. Невероятно низкий показатель... Пока же в отечественных вузах обучается лишь 30 тысяч студентов с ограниченными возможностями, что составляет 4 % от общего возможного числа» [2]. Рассматривая вопрос о необходимости адаптации в первую очередь социальной среды для решения проблемы получения высшего образования инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья, следует отметить несколько моментов.

Первое: в настоящее время происходит активный переход от системы высшего образования для инвалидов, которая была создана в советский период, к новой концепции, в которой важным приоритетом становится концепция независимой жизни, что проявляется в усилении требований к выполнению контрольных нормативов по созданию безбарьерной среды в университетах, развитию транспортных услуг, разработке внутренней нормативной базы, методической поддержке довузовской подготовки,действию в трудоустройстве и пр.

Второе: «Так как инклюзивная практика образования опирается на учет образовательных потребностей детей, вопрос анализа структуры и содержания этих потребностей рано или поздно должен сменить привычную для сегодняшнего дня стратегию поддержки детей с ограниченными возможностями здоровья» [3]. Речь идет о современных тенденциях инклюзивного образования, согласно которым человека не называют инвалидом (хотя такое именование сохраняется в законодательных актах), используется термин «человек с ограниченными возможностями здоровья». При этом важно уточнение, каких возможностей не хватает человеку: в данном случае именно здоровья (психологического, физического, умственного и др.). Термин «люди с особыми потребностями» достаточно новый и еще не устоявшийся. Речь идет о том, что эти люди действительно требуют более внимательного отношения, им нужна определенная жизненная среда: пандусы, коляски, лифты и пр. В данной статье мы отдаем предпочтение именно этому термину. «Образование лиц с особыми потребностями включает в себя подтвердившие свою действенность принципы здоровой педагогики, от применения которых выигрывают все дети. Оно предполагает, что различия между людьми являются нормальным явлением, что обучение следует соответствующим образом адаптиро-

вать к потребностям детей, а не подгонять детей к заранее устоявшимся предположениям относительно организации и характера учебного процесса» [4].

Третье: несмотря на все предпринимаемые меры, достаточно сильно наследие, относящееся к советскому периоду в отношении к инвалиду. Научный руководитель Института проблем образовательной политики «Эврика» Александр Адамский писал о том, что детям с ограниченными возможностями почти нереально получить полноценное образование. Есть проблемы и с инфраструктурой учебных заведений, и с индивидуальными учебными планами. В школах апробируется система дистанционного обучения и аттестации, а вузы здесь очень сильно отстают. «Даже заключенному проще получить образование, чем инвалиду», – отмечает Адамский [5]. Получение инвалидами высшего образования разворачивается в среде вуза, характеризующейся собственной корпоративной культурой, субъектами которой являются студенты, преподаватели и администрация. Каждая из этих групп характеризуется своими особенностями восприятия студентов с инвалидностью.

Нельзя не отметить существенные перемены, происходящие сегодня в стране в решении проблем получения высшего образования людьми с особыми потребностями. Однако, на наш взгляд, необходимо сосредоточиться на другом, не менее важном, аспекте данного вопроса. Помимо создания собственно условий – доступности объектов и доступности услуг для детей с особыми потребностями – необходимо осуществлять изменения в корпоративной культуре вуза.

Как показывают материалы пилотного интервью с работниками образовательной отрасли относительно перспектив получения высшего образования детьми с особыми потребностями, одной из проблем профессионального образования является именно неподготовленность преподавателей и студентов работать с такими людьми с особыми потребностями. *«Как Вы считаете, существует ли сегодня проблема адаптации детей с ограниченными возможностями здоровья к системе высшего образования? – На сегодняшний момент, конечно, в высшем образовании не каждый преподаватель способен эффективно коммуницировать с ребенком, имеющим инвалидность, в связи с некомпетентностью в данном направлении»* (Интервью 2).

Показательно, что на уровне предположений и рассуждений подчеркивается необходимость развития коммуникативных способностей детей с особыми потребностями. Однако этого недостаточно, в целом подготовка педагога является частью развития таких коммуникативных компетенций: *«У нас сейчас развивается система непрерывного образования, это образование, проходящее через всю жизнь. Многие преподаватели потому и остаются действующими преподавателями, что они не застывают в своем величии. Я участвовала в педагогической дискуссии, где именитая учительница была возмущена необходимостью изменений в своей системе работы: «20 лет я все делала прекрасно, у меня богатый опыт!». На что известный методолог П.Г. Щедровицкий сказал такую фразу, очень провокационную, на мой взгляд, поэтому много лет помню: «Ну понятно, делала 20 лет одну и ту же ошибку и называла богатым педагогическим опытом». В настоящее время уже не обсуждается вопрос о необходимости учиться, повышать квалификацию, чтобы работать с детьми с ограниченными возможностями здоровья, о необходимости изучать особенности восприятия, понимания, способы получения и обработки ими информации в современных условиях»* (Интервью 3).

Показательно использование в повествовании речевых оборотов, пронизанных маркерами убеждения: *«должно же быть»*, *«давайте определим»*, *«может быть»* и др. На вопрос о том, нужно ли учить преподавателей работать с детьми с ограниченными возможностями? Все респонденты однозначно ответили *«Да!»*.

Необходимо отметить, что в публикациях, посвященных формированию корпоративной культуры в высшей школе, практически не затрагивается тематика обучения детей с особыми потребностями. Существует достаточно много работ, описывающих структуру корпоративной культуры вуза, порядок ее формирования и развития, значительное количество научных работ, в которых описываются проблемы адаптации детей с особыми потребностями к системе высшего образования. Однако исследований, описывающих необходимость изменения корпоративной культуры вуза, с целью создания благоприятного имиджа обучения для людей с особыми потребностями не существует, что говорит о непонимании важности исследования данного вопроса. Тем не менее, еще в 2010 году при исследовании факторов, влияющих на доступность высшего образования для лиц с ограниченными возможностями, было определено, что существует низкий уровень толерантности общества из-за сложившихся негативных стереотипов в отношении инвалидов. Чуть более 50 % респондентов-родителей допускают совместное обучение их детей со студентами-инвалидами. 49,4 % опрошенных преподавателей намерены работать в смешанных (интегрированных) группах. Среди опрошенных студентов только 44,8 % предполагают совместное обучение в вузе со студентами с ограниченными возможностями [6].

Корпоративная культура вуза понимается нами не как раз и навсегда принятая данность, но как социальный порядок, который можно реконструировать и изменять. «У каждой организации своя культура. Подобно тому, как характер влияет на поведение человека, организационная культура влияет на поведение, мнения и действия людей в компании» [7]. В этой связи следует обратить особое внимание на необходимость изменений в корпоративной культуре вуза, связанных с созданием благоприятного имиджа обучения для людей с особыми потребностями, речь идет, прежде всего, о критерии комфортности процесса получения образования для всех участников образовательного процесса. Обратим внимание на ряд высказываний экспертов, описывающий данный критерий:

«Комфортная образовательная среда должна состоять из нескольких моментов: это психологический комфорт, комфортное существование жизнедеятельности с медицинской точки зрения. Для таких детей должен быть очень четко определен регламент образовательного маршрута. Не только долговременный, но и ежедневный маршрут такого ребенка» (Интервью 1).

«...для меня это будет не только комфортная образовательная среда, а это будет развивающая образовательная среда. Развивающая комфортная образовательная среда, которая будет обеспечивать высокое качество образования, его доступность, открытость и привлекательность для обучающихся и их родителей, которая будет способствовать духовно-нравственному развитию и воспитанию обучающихся и гарантировать охрану и укрепление физического, психического и социального здоровья» (Интервью 2).

Безусловно, сложно определить тот уровень комфортности, который позволил бы не только успешно адаптироваться студентам с особыми потребностями, но и дал бы им возможность успешно социализироваться, получить высокий уровень образования.

«Могу сказать однозначно, что комфортная среда не развивает. На самом деле, развивает только среда, которая вызывает противоречие. Комфортность порождает некую удовлетворенность, успокоенность, безопасность. Как только возникает в среде элемент конкуренции, соревновательности, опасности даже, то это начинает стимулировать к достижению каких-то результатов, достижению твердых каких-то позиций. И, наверное, комфортность в широком понимании не должна являться задачей, целью. Я нигде не встречала, чтобы целью в системе образования было достижение ком-

фортности. Даже когда мы говорим о требованиях к образовательной среде в дошкольном учреждении, то там комфортность есть только одно из условий, наряду с безопасностью, но в то же время основным названием для такой среды является развивающая. Необходимы элементы для развития – и это всегда вызов» (Интервью 3).

«Большую роль играет окружение. Не нужно воспринимать обучающегося как человека с ограниченными возможностями, нужно говорить о человеке с особыми потребностями и по возможности помогать адаптироваться. Это задача преподавателя, который должен подготовить студентов» (Интервью 5).

Итак, описывая критерии комфортности образовательной среды, все эксперты приходят к выводу о том, что ключевую роль в ее формировании играют такие субъекты образовательного процесса, как преподаватели и администрация. В таком случае мы возвращаемся к вопросу о формировании корпоративной культуры вуза. Как отмечает С.В. Алехина, «современная школа, развивая инклюзивные ценности, выполняет функцию культурного посредника. Образовательные отношения, развитие которых предполагают принципы инклюзии, сами по себе являются социально-психологическими ресурсами развития всех участников образовательного процесса» [8, с. 72]. Тем самым подчеркивается необходимость развития не только студентов, но и не в последнюю очередь преподавателей и административных работников. В таком случае мы будем говорить скорее не о комфортности, а о дружелюбности среды. «Причем, дружелюбная среда нужна не только людям, которые официально имеют статус инвалидов. Могут быть временные ограничения в связи с болезнью, могут появиться проблемы с возрастом, есть особые потребности у родителей с детьми, с колясками, например, – всем нужна дружелюбная среда» [9].

В настоящей статье мы выделим два направления формирования такой «дружелюбной среды» для формирования мероприятий по изменению корпоративной культуры вуза. Первое направление: формирование ценностей инклюзии в корпоративной культуре вуза, ориентированных на развитие образовательных отношений. Как пишет профессор Стокгольмского университета Ульф Йонсон (U. Janson, 1997), обучение может называться инклюзивным лишь тогда, когда ребенок (а в нашем случае – студент) включен в культуру образовательного учреждения [10]. Отсутствие социального опыта и чувство одиночества детей с инвалидностью вызваны не только их физическими особенностями, а прежде всего культурной изоляцией и отношением к ним обычных сверстников [10]. Сотрудничество, толерантность, коммуникация, поддержка, участие – это составляющие корпоративной культуры, позволяющие говорить о развитии инклюзии в вузе.

С точки зрения экспертов, наиболее эффективными мероприятиями, направленными на развитие коммуникативных способностей при подготовке к обучению в системе высшего образования, являются разработка и осуществление на практике программы, которая направлена на адаптацию старшеклассников с ОВЗ к переходу из школы в вуз. Эта программа включает создание индивидуального учебно-образовательного маршрута профильного обучения и его тьюторское сопровождение. В настоящее время данный проект реализуется в одной из школ Санкт-Петербурга (ГБОУ СОШ № 643) «Тьюторское сопровождение проектирования учащимися индивидуального учебно-образовательного маршрута профильного обучения в условиях сетевого взаимодействия образовательных организаций» (Куратор и координатор ОЭР Щукина Н.И., учитель, тьютор, заместитель директора по УВР, ГБОУ СОШ № 643 Московского района Санкт-Петербурга). Подготовительная работа по программе начинается уже в начальной школе: это и выявление индивидуальных особенностей и возможностей каждого учащегося, и определение его познавательного интереса, и создание развивающей образо-

вательной среды. С 5-го по 7-й класс работа продолжается с помощью проектной деятельности, занятия отделения дополнительного образования детей (ОДОД) и внеурочной деятельности (ВУД). С 8-го класса часы по профориентации внесены в учебный план. Обучение в 10–11 классе организовано с учетом социального запроса обучающихся и их законных представителей. Как удовлетворить образовательные потребности каждого ученика? Модель тьюторского сопровождения проектирования учащимися индивидуального учебно-образовательного маршрута предполагает широкий выбор элективных курсов, которые обучающиеся могут посещать как в школе, так и на базе других образовательных учреждений – сетевых партнеров, в соответствии со специально разработанным нелинейным расписанием. Для помощи в личностном, профильном и профессиональном самоопределении с ребятами работают тьюторы. Кто такой тьютор? «Тьютор – (англ. *tutor*) исторически сложившаяся, особая педагогическая позиция, которая обеспечивает разработку индивидуальных образовательных программ учащихся и студентов и сопровождает процесс индивидуального образования в школе, вузе, в системах дополнительного и непрерывного образования» [11]. Тьютор с тьюторантом разрабатывают, реализуют и корректируют индивидуальный учебный план, направленный на выбор и впоследствии на реализацию профиля обучения. В работе используются проектные технологии, работа с портфолио, тренинги и консультирование, проводятся профильные и профессиональные пробы, используются информационные технологии. В инклюзивном образовании у тьютора появляется еще одна роль: это организация условий для успешной интеграции ребенка с ограниченными возможностями здоровья в образовательную и социальную среду школы, вуза. Он должен сопровождать не только образовательный интерес ребенка с ограниченными возможностями здоровья, но и его семью, одноклассников. Привлекать их для создания толерантной, развивающей социокультурной среды вокруг ребенка с особыми образовательными потребностями. В российской практике есть примеры успешной реализации модели тьюторского сопровождения проектирования учащимися учебно-образовательного маршрута профильного обучения, в том числе и детьми с ОВЗ [12].

Кроме того, эксперты отмечают, что система дополнительного образования, функционирующая через подростково-молодежные центры, является еще одной дополнительной платформой для формирования у детей с ОВЗ навыков социализации, обогащения и развития их талантов, что способствует дальнейшей профессиональной ориентации: *«Начинать надо с детства, т.е. эти дети должны посещать кружки по своему желанию, по своим способностям. Там идет адаптация, ребенок может посмотреть тот кружок, который ему пригодится в жизни. Любой кружок дает ориентир, пусть даже косвенно»* (Интервью 5). Как отмечают педагоги дополнительного образования, в отличие от школы занятия в кружках проходят в непринужденной атмосфере, в небольших группах, где преподаватель и кружковцы объединены общим интересом к предмету, общей задачей (например, подготовить выставку или концерт). В то же время занятия необязательные и учащиеся с ОВЗ освобождаются от стресса, связанного со страхом последствий, которые могут возникнуть, если им придется пропустить занятия из-за обострения заболевания. Кроме того, формирование характера, поиск себя как личности – это тоже происходит в кружке более эффективно, нежели в домашних условиях, в изоляции. Эксперты указывают, что многие дети, обучавшиеся на дому и посещавшие кружки дополнительного образования, впоследствии поступили в вузы, причем посещение кружков на протяжении нескольких лет дало им возможность подготовиться к дальнейшей учебе как в сугубо профессиональном, так и в психологическом плане.

Итак, мы рассмотрели процесс подготовки к обучению в вузе ребенка с особыми потребностями через систему тьюторства и дополнительного образования. Несмотря на то, что в России накоплен уже достаточный опыт работы по этому направлению, в вузовской среде, к сожалению, такие системы редкость, за исключением вузов, которые давно и целенаправленно занимаются подготовкой студентов с особыми потребностями. Среди них, к примеру, МГППУ, Московский государственный социально-экономический университет, РГСУ, Новосибирский институт социальной реабилитации, МГТУ им. Баумана, Челябинский госуниверситет и другие. Каждый год потребность в реализации права на образование испытывают 120 тысяч молодых россиян с инвалидностью, но поступает в вуз или колледж в сорок раз меньше: по экспертным оценкам, в университетах страны на всех курсах учатся 15 тысяч студентов-инвалидов [13]. Речь идет не только о создании технических условий для обучения: систем доступа в учебные аудитории и санузлы, пандусов и прочего. Это необходимая часть обеспечения учебного процесса. На наш взгляд, необходима система поддержки такого студента, чтобы он смог не только поступить, но и успешно закончить вуз. Большую роль в этом процессе, с точки зрения авторов, играет именно корпоративная культура, ориентированная на индивидуализацию. По мнению проректора МГППУ по инклюзивному образованию, директора Института проблем инклюзивного образования Светланы Алехиной, «...при обучении таких студентов в обычном вузе все равно приходится говорить об индивидуализации обучения. И не все вузы готовы к этому» [14].

Второе условие: подготовка преподавателей к работе со студентами с особыми потребностями. «Зарубежные исследователи говорят об «опыте трансформации», который переживается педагогами, ставшими инклюзивными учителями» [15]. Сложность решения данного вопроса для вуза очевидна. Если для школьных учителей разработано на сегодняшний момент достаточное количество методик, отработаны практики обучения работе с детьми на принципах инклюзии, то использование существующих методик вузовскими преподавателями невозможно, поскольку речь идет уже не столько о личностном развитии, сколько о профессиональном личностном росте. Об этой проблеме пишет Е.А. Мартынова, подчеркивая актуальность данного вопроса. По ее мнению, педагог инклюзивного образования должен решать уметь решать вопросы по специальным видам профессиональной деятельности, возникающие при реализации инклюзивного образования [16].

Существует успешный опыт МГТУ им. Н.Э. Баумана по реализации специальных образовательно-реабилитационных программных (ОРП) инженерного образования глухих и слабослышащих граждан. Ректор МГТУ имени Баумана Анатолий Александров считает, что данный проект, безусловно, важен, но должно быть «разделение труда», нужен не «универсальный вуз», где будут учить всех инвалидов, а разделение по «специализациям». Под каждый тип инвалидности нужно создать различные образы высшего образования и выбрать вуз, который будет работать по этому направлению» [5]. В данной статье мы не опровергаем данные точки зрения. Необходимо готовить педагогов инклюзивного образования, но в первую очередь мы говорим о том, что это должны быть не отдельные педагоги, но образовательная среда вуза, включающая студентов, преподавателей, администрацию, которая должна быть готова принять студентов с особыми потребностями. Это должна быть комплексная работа, направленная прежде всего на изменение культурных предубеждений, являющихся наследием советского периода. Как отмечает А.Ю. Верховцев: «...администрация и преподаватели вузов зачастую недооценивают потенциал студентов и абитуриентов-инвалидов, полагая, что главной целью получения инвалидами высшего образования является общение, ... Изменению культурных предубеждений в отношении студентов с инвалидностью может

способствовать политика репрезентации, т. е. та система образов, та идеология, которая формируется в обществе по отношению к инвалидности, в том числе на уровне вуза, в средствах массовой информации» [1].

Для формирования толерантной к студентам с особыми потребностями корпоративной культуры необходимо наиболее широко использовать следующие технологии:

- обучающие семинары с целью создания у персонала настроения на инициацию и восприятие инклюзии;

- тренинги для административной команды, направленные на формирование конкретных навыков, адекватных планируемой культуре (определить роль каждого управленца в изменении корпоративной культуры);

- помощь в разработке конкретных методических материалов (по предметным областям);

- разработка и проведение корпоративных мероприятий, направленных на преодоление культурных предубеждений в отношении студентов с инвалидностью;

- создание системы активных репрезентаций, образов, с помощью которых формируется позитивное отношение к инвалидам. Например, «социальные движения инвалидов на Западе стремятся заполнить позитивными репрезентациями культурные пространства, ранее насыщенные негативными стереотипами. Много интересных наработок существует уже и в России» [17]. Это конкурсы красоты и талантов среди инвалидов, конкурсы танцев на инвалидной коляске, в Республике Бурятия состоялся конкурс «Мисс Очарование» среди девушек-инвалидов и пр. В корпоративной культуре вуза студентов с особыми потребностями необходимо представлять как активных членов общества. Ключевая задача – продемонстрировать, «что при равных возможностях в получении образования, профессиональной подготовки и при наличии технических средств и специальных услуг инвалиды могут многое дать своим семьям и обществу».

Ирина Ясина, член Совета при Президенте РФ по содействию развитию институтов гражданского общества и правам человека, сама являясь человеком с ограниченными возможностями, подчеркивает, что, к сожалению, учителя боятся инклюзива. Однако исследования межвузовской экспертной группы по инклюзивному образованию и НИУ-ВШЭ показали: несмотря на то, что обучение студента с инвалидностью обходится в два-три раза дороже, вложения окупаются уже в течение пяти лет. «Квалифицированный, конкурентоспособный выпускник, выходя на общий рынок труда, становится полноценным его субъектом: зарабатывает хорошие деньги, платит налоги, вносит вклад в ВВП. Государство практически освобождается от необходимости давать социальную помощь недееспособным инвалидам. Так что расходы на образование инвалидов – это, по сути дела, инвестиции», – пояснил А. Станевский. По его мнению, высший уровень социализации и интеграции – когда человек идентифицирует себя не как инвалида, а как полезного члена государства и общества и готов ради этого отказаться от пенсий и пособий.

В завершении статьи хотелось бы отметить следующее. Готовность вуза к обучению студентов с особыми потребностями не может измеряться только формальными показателями. Необходимо менять корпоративную культуру вуза в направлении «принятия» инклюзии. Инклюзия влияет на всех участников процесса, изменяется представление о роли личности в коммуникациях, что так или иначе предполагает различные формы взаимодействия людей. Эти изменения должны осуществляться преимущественно в двух направлениях: построение системы индивидуализации обучения, что включает подготовку преподавателей и профессиональную ориентацию, включая содействие трудоустройству; активную медиаторику, включающую не только информирование о возможностях получения профессионального образования, но и создание

положительного образа человека с особыми потребностями – профессионала, активного субъекта, участвующего в региональных программах, общественных проектах и бизнес-инициативах.

Исследование выполнено за счет гранта Российского научного фонда (проект №16-18-00016).

Выражаем особую признательность за помощь в проведении экспертных интервью методистам ГБУ ДППО ЦПКС ИМЦ Московского района г. Санкт-Петербурга; администрации и педагогам ГБОУ СОШ № 643 Московского района г. Санкт-Петербурга; педагогам дополнительного образования ГБУ ПМЦ «Лигово», ПМК «Альфа» и ПМК «Маяк» Красносельского района г. Санкт-Петербурга: Орловской Т.В., Миренковой И.В.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Верховцев А.Ю. Некоторые аспекты доступности высшего образования для учащихся с ограниченными возможностями жизнедеятельности // Вестник МГТУ, 2011. – Т. 14. – № 3. – С. 601–605.
2. Инклюзия в российских вузах. URL: http://www.istok-audio.com/special/articles_for_specialists_in_t/detail.php?id=2902 (дата обращения: 04.03.2015).
3. Алехина С.В. Психолого-педагогические исследования инклюзивного образования в практике подготовки магистрантов // Психологическая наука и образование, 2015. – Т. 20. – № 3. – С. 70.
4. Рамки действий по образованию лиц с особыми потребностями. URL: http://www.notabene.ru/down_syndrome/Rus/marcos.html (дата обращения: 04.03.2015).
5. Минобразования сделает вузы доступными для инвалидов // Известия от 25 сентября 2012. URL: <http://izvestia.ru/news/536087> (дата обращения: 04.03.2015).
6. Васильева Н.В. О факторах, влияющих на доступность высшего образования для лиц с ограниченными возможностями // Международная научно-практическая социологическая конференция «Продолжая Грушина», Москва, 11–12 ноября 2010 г. URL: http://wciom.ru/fileadmin/file/nauka/grusha_2010/ekonomika/Vasileva.pdf (дата обращения: 04.03.2015).
7. Мальцева Г.И. Университетская корпоративная культура. URL: <http://ecsocman.hse.ru/data/992/083/1217/95-103.pdf> (дата обращения: 04.03.2015).
8. Алехина С.В. Психолого-педагогические исследования инклюзивного образования в практике подготовки магистрантов // Психологическая наука и образование, 2015. – Т. 20. – № 3. – С. 70–78.
9. Ограниченные возможности или особые потребности // Общество. <http://www.novayagazeta.ru/society/580.html> (дата обращения: 04.03.2015).
10. Алехина С.В. Принципы инклюзии в контексте развития современного образования // Психологическая наука и образование, 2014. – № 1. – С. 5–16.
11. Матасов Ю.Т., Богданова А.А. Тьюторское сопровождение в структуре инклюзивного образования // Специальное образование, 2012. – № 3 (27). – С. 64–72. URL: <http://www.thetutor.ru> (дата обращения: 04.03.2015).
12. Об образовании в Российской Федерации: федер. закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ. URL: https://portal.iv-edu.ru/dep/mouofurmn/furmn_mbdou4/commondocs/standart/01.pdf (дата обращения: 04.03.2015).
13. Вложения в инклюзивное образование в вузе окупятся через пять лет // РИА Новости. URL: http://ria.ru/ratings_analytics/20121106/778138450.html (дата обращения: 04.03.2015).
14. Алехина С.В. Вузы проверяют на наличие условий обучения студентов-инвалидов // Образование. URL: <http://www.eduhelp.info/page/vuzy-proverjat-na-nalichie-uslovij-obuchenija-studentov-invalidov> (дата обращения: 04.03.2015).
15. Алехина С.В. Подготовка педагогических кадров для инклюзивного образования // Педагогический журнал, 2013. – № 1 (44). – С. 26–32.
16. Мартынова Е.А. К вопросу о внедрении инклюзии в образовательных организациях профессионального образования – проблемы кадрового обеспечения // Достижения вузовской науки, 2015. – Вып. 16. – С. 27–32.
17. Репрезентация инвалидов в массовой культуре // DisLife. URL: <http://dislife.ru/articles/view/15097> (дата обращения: 04.03.2015).

REFERENCES

1. Verhovtsev A.Yu. Nekotorye aspekty dostupnosti vysshego obrazovaniya dlya uchashchikhsya s ograni-
chennymi vozmozhnostyami zhiznedeyatel'nosti [Some aspects of accessibility of higher education for stu-
dents with disabilities]. *Vestnik MGTU*, 2011, vol. 14, no. 3, pp. 601–605.
2. *Inklyuziya v rossiyskikh vuzakh* [Inclusion at Russian universities]. Available at: http://www.istok-audio.com/special/articles_for_specialists_in_t/detail.php?id=2902 (accessed 4 March 2015).
3. Alekhina S.V. Psihologo-pedagogicheskie issledovaniya inklyuzivnogo obrazovaniya v praktike podgotovki
magistrantov [Psycho-pedagogical study of inclusive education in undergraduate training]. *Psiholog-
icheskaya nauka i obrazovanie*, 2015, vol. 20, no. 3, p. 70.
4. *Ramki deystviy po obrazovaniyu lits s osobymi potrebnostyami* [Framework for actions on education of peo-
ple with special needs]. Available at: http://www.notabene.ru/down_syndrome/Rus/marcos.html (accessed
4 March 2015).
5. Minobrazovaniya sdelat vuzy dostupnymi dlya invalidov [Ministry of education will make higher educa-
tion accessible for people with disabilities]. *Izvestiya*. Available at: <http://izvestia.ru/news/536087> (accessed
4 March 2015).
6. Vasileva N.V. O faktorakh, vliyayushchikh na dostupnost vysshego obrazovaniya dlya lits s ograni-
chennymi vozmozhnostyami [On factors that affect the accessibility of higher education for people with disabili-
ties]. *Mezhdunarodnaya nauchno-prakticheskaya sotsiologicheskaya konferentsiya "Prodolzhaty Grushi-
na"*, Moskva, 11–12 noyabrya 2010 goda [Int. Scient. Pract. Sociologic Conf. Following Grushin]. Availa-
ble at: http://wciom.ru/fileadmin/file/nauka/grusha_2010/ekonomika/Vasileva.pdf (accessed 4 March 2015).
7. Malceva G.I. *Universitetskaya korporativnaya kultura* [University corporate culture]. Available at:
<http://ecsocman.hse.ru/data/992/083/1217/95-103.pdf> (accessed 4 March 2015).
8. Alekhina S.V. Psihologo-pedagogicheskie issledovaniya inklyuzivnogo obrazovaniya v praktike podgotovki
magistrantov [Psycho-pedagogical study of inclusive education in undergraduate training]. *Psiholog-
icheskaya nauka i obrazovanie*, 2015, vol. 20, no. 3, pp. 70–78.
9. Ogranichenные возможности или особые потребности [Disabilities or special needs]. *Obshchestvo*, 2010.
Available at: <http://www.novayagazeta.ru/society/580.html> (accessed 4 March 2015).
10. Alekhina S.V. Principy inklyuzii v kontekste razvitiya sovremennogo obrazovaniya [The principles of in-
clusion in the context of the development of modern education]. *Psihologicheskaya nauka i obrazovanie*,
2014, no. 1, pp. 5–16.
11. Matasov Yu.T., Bogdanova A.A. Tyutorskoe soprovozhdenie v strukture inklyuzivnogo obrazovaniya [Tu-
tor support structure in inclusive education]. *Specialnoe obrazovanie*, 2012, no. 3(27), pp. 64–72. Available
at: <http://www.thetutor.ru> (accessed 4 March 2015).
12. Ob obrazovanii v Rossiyskoy Federatsii [On Education in the Russian Federation]. *Federalnyy zakon ot
29.12.2012 № 273-fz* [The federal law from 29 December 2012 no. 273-FZ]. Available at: [https://portal.iv-
edu.ru/dep/mouofurmn/furmn_mbdou4/commondocs/standart/01.pdf](https://portal.iv-edu.ru/dep/mouofurmn/furmn_mbdou4/commondocs/standart/01.pdf) (accessed 4 March 2015).
13. Vlozheniya v inkluzivnoe obrazovanie v vuze okupyatsya cherez pyat let [Investments in inclusive educa-
tion at universities will be repaid in five years]. *RIA Novosti*. Available at: [http://ria.ru/ratings_analytics/
20121106/778138450.html](http://ria.ru/ratings_analytics/20121106/778138450.html) (accessed 4 March 2015).
14. Alekhina S.V. Vuzy proveryat na nalichie usloviy obucheniya studentov-invalidov [Universities will be
checked for the learning environment for students with disabilities]. *Obrazovanie*. Available at:
<http://www.eduhelp.info/page/vuzy-proverjat-na-nalichie-usloviy-obuchenija-studentov-invalidov> (accessed
4 March 2015).
15. Alekhina S.V. Podgotovka pedagogicheskij kadrov dlya inklyuzivnogo obrazovaniya [Teacher training for
inclusive education]. *Pedagogicheskij zhurnal*, 2013, no. 1(44), pp. 26–32.
16. Martynova E.A. K voprosu o vnedrenii inklyuzii v obrazovatelnykh organizatsiyakh professional'nogo obra-
zovaniya – problemy kadrovogo obespecheniya [On the question of the implementation of inclusion at the
educational institutions of vocational education – issues of staffing]. *Dostizheniya vuzovskoy nauki*. 2015,
vol. 16, pp. 27–32.
17. Reprezentatsiya invalidov v massovoy kulture [Representation of disabled people in pop culture]. *DisLife*.
Available at: <http://dislife.ru/articles/view/15097> (accessed 4 March 2016).

Дата поступления 28.03.2016