Инклюзивная культура как показатель инклюзивной зрелости вузов

Денисова Ольга Александровна,
д.п.н., профессор, директор РУМЦ СЗФО ЧГУ, член экспертного Совета ГД РФ по специальному и инклюзивному образованию, член экспертного Общественного совета базовой организации Содружества Независимых Государств по подготовке, переподготовке и повышению квалификации педагогических работников и специалистов в области специального и инклюзивного образования

Типовая модель инклюзивной образовательной организации высшего образования

пункт I.1.1. Межведомственного комплексного плана мероприятий по повышению доступности среднего профессионального и высшего образования для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, в том числе профориентации и занятости указанных лиц

- «Мониторинг деятельности образовательных организаций высшего образования по вопросам приема, обучения и трудоустройства лиц с инвалидностью и ОВЗ»
- «Методические рекомендаций по реализации эффективной экономической модели развития инклюзии в образовательных организациях высшего образования»

- ***Программа фундаментальных научных исследований в Российской Федерации на долгосрочный период (2021 - 2030 годы). URL:*** https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_373604/
- ***Типовая модель инклюзивной образовательной организации образования для обучения лиц с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья.*** URL:https://www.chsu.ru/upload/2.%20%D0%A2%D0%B8%D0%BF%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D1%8F%20%D0%BC%D0%BE%D0%B4%D0%B5%D0%BB%D1%8C%20%D0%98%D0%9E%20%D0%92%D0%9E.pdf?utm_source=google.com&utm_medium=organic&utm_campaign=google.com&utm_referrer=google.com

Компоненты типовой модели инклюзивной ОО ВО как вариативные траектории организационно-методического сопровождения лиц с инвалидностью и ОВЗ

инклюзивная политика - наличие нормативных, организационных и управленческих механизмов поддержки инклюзии. Сумма субкомпонентов: 1.1) наличие официальных нормативных документов (положения, приказы, стандарты); 1.2) формализация организационной структуры (проектные офисы, ответственные подразделения); 1.3) бюджетирование или отдельные статьи финансирования инклюзивных мероприятий; 1.4) кадровое обеспечение (специалисты по инклюзии, специалисты службы сопровождения); 1.5) система мониторинга и отчётности (регулярный сбор, анализ и публикация данных).

инклюзивные практики -реализация программ сопровождения, участие студентов с инвалидностью в образовательном процессе. Сумма субкомпонентов: 2.1) реализация программ психолого-педагогического сопровождения; 2.2) доступность инфраструктуры; 2.3) наличие ассистивных технологий и вспомогательного оборудования; 2.3) социальная и академическая поддержка (тьюторы, наставники); 2.4) коррекционные и адаптивные методики обучения; 2.5) участие студентов с инвалидностью в научных и творческих проектах; 2.6) партнёрство с внешними организациями (НКО, центры занятости, бизнес); 2.7) адаптация процедуры аттестации (адаптированные экзамены, специальное оборудование); 2.8) постинклюзивные мероприятия (просветительские акции, тренинги для всего сообщества).

инклюзивная культура - субъективная удовлетворённость, социальное партнёрство, открытость образовательной среды. Сумма субкомпонентов: 3.1) субъективная удовлетворённость студентов (опросы уровня комфорта и безопасности); 3.2) вовлечённость преподавателей и сотрудников; 3.3) социальное партнёрство внутри вуза (студсоветы, инициативные группы); 3.4) открытость образовательной среды (прозрачность процедур, доступность информации); 3.5) общественные события и кампании по повышению осведомлённости; 3.6) публикационная активность (исследования, отчёты, медийные материалы); 3.7) отзывы и истории успеха (нарративы студентов с инвалидностью); 3.8) корпоративные ценности и этические кодексы, встроенные в тренинги и собрания.

Показатели оценки образовательной организации

Критерии	Показатели
I. Реализация инклюзивной политики 65-91 – продвинутый уровень 40-64 – оптимальный уровень 24-39 – допустимый уровень 0-23 -недопустимый уровень (инклюзивная политика не реализована)	1. Организационно-управленческие условия
	2. Кадровое обеспечение
	3. Доступная среда
	4. Адаптация образовательных программ
	5.Сетевое взаимодействие с ресурсными органами и организациями
II. Реализация инклюзивных практик 25-34 - продвинутый уровень, 14-24 - оптимальный уровень, 4-13 - допустимый уровень, 0-3 -недопустимый уровень (инклюзивные практики не реализуются)	6. Профориентационная работа
	7. Сопровождение приемной кампании
	8. Характеристика образовательного процесса
	9. Сопровождение обучающихся с инвалидностью и ОВЗ в образовательном процессе
III. Сформированность инклюзивной культуры 15-22 - продвинутый уровень, 8-14 - оптимальный уровень, 4-7 - допустимый уровень, 0-3 – недопустимый уровень	10. Удовлетворенность и вовлеченность субъектов инклюзивного образовательного процесса
	11. Социальное партнерство

ЧЕРЕПОВЕЦКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

29 ВУЗОВ-ПАРТНЕРОВ РУМЦ СЗФО ЧГУ (2020-2024 г.г.)

2024 г. - 29 дорожных карт взаимодействия

29 вузов-партнёров

2025 г



РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

Критерии	Баллы		Уровни	
	2022	2024	2022	2024
Реализация инклюзивной политики	44,5	47,89	Оптимальный	Оптимальный
Реализация инклюзивной практики	11,75	16,1	Допустимый	Оптимальный
Реализация инклюзивной культуры	4,86	5,96	Допустимый	Допустимый

Расчёт наиболее весомых субкомпонентов по компонентам инклюзивности

	Индикатор	Пояснение	Весовой вклад
Политика	1.2. Наличие в программе развития вуза мероприятий по инклюзии	Включение инклюзии в стратегические документы развития	0.543
	1.5. Наличие плана мероприятий («дорожной карты») по развитию инклюзии	Конкретный поэтапный план реализации инклюзивных инициатив	0.531
	1.4. Наличие программных документов, направленных на инклюзию	Программы, регламентирующие инклюзивную деятельность	0.410
	1.1. Наличие отдельного структурного подразделения по инклюзии	Специализированная административная единица или офис инклюзии	0.367
	1.3. Учет инклюзивных аспектов в локальных нормативных актах	Интеграция инклюзивных принципов в общие положения вуза	0.348
Практика	2.5. Программы сопровождения (тьюторы, наставники)	Психолого-педагогическая поддержка студентов с ОВЗ	0.589
	2.2. Доступность инфраструктуры (пандусы, лифты, аудитории)	Архитектурная доступность и физическая среда	0.545
	2.6. Адаптивные методики обучения	Использование индивидуализированных и коррекционных методов	0.504
	2.4. Ассистивные технологии и оборудование	Применение технических средств помощи в образовательном процессе	0.462
	2.7. Участие студентов с инвалидностью в научных и творческих проектах	Вовлечение вуза в полноценную студенческую и научную жизнь	0.439
Культура	10.1. Субъективная удовлетворённость студентов с ОВЗ	Самооценка комфортности, безопасности и поддержки в вузе	0.618
	10.3. Социальное партнёрство внутри вуза (студсоветы, инициативные группы)	Вовлечение студентов и сотрудников в совместное принятие решений	0.592
	11.1. Открытость образовательной среды (прозрачность, доступность информации)	Информирование и участие в управлении	0.547
	10.5. Общественные события и кампании по повышению осведомлённости	Проведение акций, флешмобов, инклюзивных мероприятий для всех студентов	0.521
	11.4. Корпоративные ценности и этические кодексы, встроенные в тренинги и собрания	Формирование культуры инклюзии через внутреннюю политику и коммуникацию	0.497

РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ ИНКЛЮЗИВНОЙ ПОЛИТИКИ В ВУЗАХ-ПАРТНЕРАХ

- большинство образовательных организаций высшего образования в реализации *инклюзивной политики* в 2022 и 2024 годах находится на оптимальном уровне 77,8% и 96%;
- деятельность органов власти и органов управления ОО ВО в сферах стратегического планирования и развития инклюзивной политики четко регламентирована;
- образовательные организации имеют сформированные установки в понимании своей миссии, определены принципы деятельности и ценности, регламентирующиеся структурными и управленческими решениями, закрепленные в программе развития вуза и нацеленная на создание условий универсального дизайна, внедрение инклюзивных практик, продуктивное взаимодействие с партнерами в инклюзивном образовательном пространстве и, как следствие, развитие инклюзивной политики у участников инклюзивного образовательного процесса;
- наиболее весомыми оказались те показатели, которые отражают включение инклюзии в стратегию развития вуза (1.2, 1.5). Это говорит о важности институциональной воли и формализации целей инклюзивного образования в управленческих решениях. Подразделения и локальные акты значимы, но менее критичны без стратегической поддержки.

РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ ИНКЛЮЗИВНОЙ ПРАКТИКИ В ВУЗАХ-ПАРТНЕРАХ

- реализация *инклюзивной практики* в вузе по оценке данных в основном находится на допустимом уровне 63,9% в 2022 году и на оптимальном в 2024 году 49%;
- образовательные организации имеют достаточный потенциал для реализации инклюзивной практики, однако в некоторых ОО ВО затруднено межведомственное взаимодействие, что приводит к недостаточной эффективности профориентационной работы по консультированию абитуриентов и их законных представителей;
- лидируют программы сопровождения и архитектурная доступность — это базовые условия реального участия студентов с инвалидностью. Высокие значения у адаптивных методик и ассистивных технологий подчеркивают: доступность без адаптации недостаточна. Практики вовлечения в творческую и научную жизнь также формируют устойчивую вовлеченность.

РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ ИНКЛЮЗИВНОЙ КУЛЬТУРЫ В ВУЗАХ-ПАРТНЕРАХ

- при реализации *инклюзивной культуры* в вузах в 2022-2024 годах преобладает не допустимый и допустимый уровень данного показателя 55,6% и 48%, 37% и 48%, что свидетельствует о не достаточной вовлеченности обучающихся с инвалидностью и ОВЗ в социально-культурную жизнь ОО (в том числе творческую, художественную, интеллектуальную, общественную) на регулярной основе. А также, отмечается небольшое количество проведенных открытых мероприятий (форумов, конференций, семинаров, круглых столов) и информирования (публикаций на интернет-ресурсах вуза) по вопросам социальной и образовательной инклюзии;
- главным индикатором является субъективная удовлетворённость студентов, подтверждая: инклюзия — это в первую очередь личное ощущение комфорта и принятия. Значимость социального партнёрства, открытости и событий указывает на необходимость формирования живого сообщества с участием всех акторов вуза. Этические нормы и внутренние ценности также стали весомыми, особенно при переходе от внешнего регулирования к внутренней мотивации.

РАСШИРЕННЫЕ ВЫВОДЫ за период 2020–2024 гг. :

- инклюзивная политика пережила фазу высокой энергичной активности, но затем вошла в фазу «простоя» и частичной деградации, не сумев перейти от формального оформления к устойчивому стратегическому управлению;
- инклюзивная практика продемонстрировала большую устойчивость, однако её средний уровень тоже постепенно снижается, указывая на сокращение ресурсов или приоритетов;
- инклюзивная культура: осталась на уровне формирования, тк студенты, преподаватели и менеджеры остались без ощущения вовлечённости и без реальных ценностей инклюзии.
- **ключевая проблема:** отсутствие «ценностного двигателя» (культуры) делает усилия в области инклюзивной политики и инклюзивной практики неустойчивыми и формальными. Без формирования живых этических установок и системной работы над восприятием инклюзии как общей ценности ни один вуз не сможет достичь зрелости более высокого уровня;
- **пути решение проблемы:** в современных условиях вузам следует переходить от разово принятых мер к постоянной практике ценностных коммуникаций: этические кодексы, модульное обучение эмпатии, вовлечение студентов в принятии решений, культурные кампании и непрерывная рефлексия. Только так политики и практики в сфере инклюзии получат опору в форме устойчивой инклюзивной культуры.

РАСШИРЕННЫЕ ВЫВОДЫ за период 2020–2024 гг. :

- реализация *инклюзивной политики и инклюзивной практики* наиболее успешно ведется там, где в вузах налажена работа по всем критериям оценки данных траекторий и для обучающихся студентов с инвалидностью и ОВЗ созданы организационно-управленческие условия, вуз уделяет внимание повышению инклюзивной компетентности профессорско-преподавательского состава и учебно-вспомогательного персонала, осуществляет сопровождение обучающихся с инвалидностью и ОВЗ. Для повышения доступности образования вузами используются специальные технических средств коллективного и индивидуального пользования для всех нозологий, обеспечены условия для проживания лиц с инвалидностью и ОВЗ в общежитиях вуза. Учебный процесс ведется с использованием электронного обучения, дистанционных образовательных технологий, печатных и (или) электронных образовательных ресурсов в формах, адаптированных к ограничениям здоровья студентов. С поступающими и их родителями ведется профориентационная работа по вопросам приема и обучения в вузе, консультации по последующему трудоустройству.

- по траекториям *инклюзивная культура и инклюзивная политика* успешны те вузы, где специалисты сосредоточили свою работу на удовлетворенности образовательным процессом в вузе студентами с инвалидностью и ОВЗ, вовлекли их в социокультурную жизнь, реализацию волонтерских инклюзивных проектов. Такие вузы большое внимание уделяют организационно-управленческому аспекту, кадровому обеспечению инклюзивного образования и повышению инклюзивных компетенций персонала, работающего и сопровождающего студентов с инвалидностью и ОВЗ, архитектурной доступности и информационно-образовательной среды с использованием современных специальных технических средств как коллективного, так и индивидуального пользования. Вузы уделяют внимание сетевому взаимодействию с ресурсными органами и организациями, в частности имеют соглашения/договора с государственными службами занятости населения по вопросам трудоустройства выпускников с инвалидностью, с образовательными организациями различных уровней по предоставлению специальных технических и программных средств обучения.

В целом можно констатировать переход вузов к новой фазе зрелости, где важно не только архитектурная доступность высшего образования для лиц с инвалидностью и ОВЗ, но и эффект от полученного ими образования.

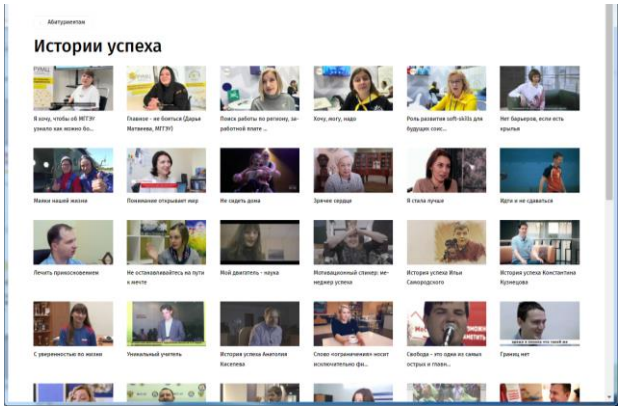
Инклюзивная зрелость не тождественна размерам вуза или его статусу.

Наиболее эффективны вузы, у которых совпадают политика, практика и культура.

Инструменты формирования инклюзивной культуры

Портал инклюзивного образования





РУМЦ
ОБУЧЕНИЕ ЛЮДЕЙ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ И ОВЗ
ВЫСШЕЕ ОБРАЗОВАНИЕ – РАВНЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ

Лучшие практики по формированию инклюзивной культуры (сайты 25 РУМЦ ВО, ресурсы АИВ, АСИ, коробочные решения ВятГУ, социальные сети РУМЦ ВО)

https://перспектива-про.рф/

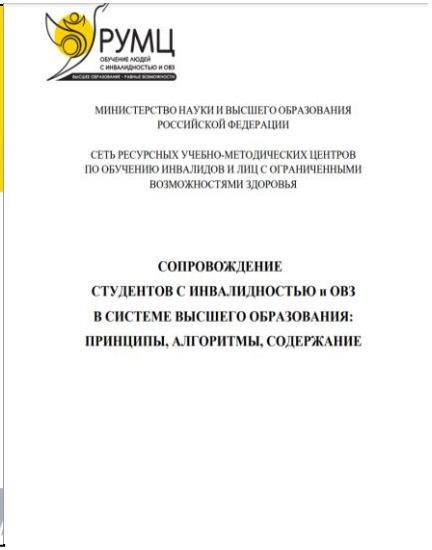
ПЕРСПЕКТИВА PRO











РУМЦ
ОБУЧЕНИЕ ЛЮДЕЙ
С ИНВАЛИДНОСТЬЮ И ОВЗ

РУМЦ
СЗФО ЧГУ

РУМЦ СЗФО ЧГУ
Кафедра дефектологического образования ЧГУ

Телефон:
8 (8202) 518-123
Call-центр:
8-800-550-19-35
E-mail:
rumts_szfo_chgu@mail.ru

https://www.chsu.ru/rumc-szfo-cgu



