

5.8.1. Общая педагогика, история педагогики и образования

Научная статья

УДК 373.1

DOI 10.37493/2307-907X.2023.3.27

ИНКЛЮЗИВНЫЕ ЦЕННОСТИ КАК КОМПОНЕНТ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Чеботарева Ольга Владимировна

Становление современной педагогической парадигмы обусловило значительные изменения в деятельности общеобразовательных организаций, которые коснулись не только вопросов организации образовательного процесса, но и становления адекватной запросам субъектов школы организационной культуры. Цель работы – выявление, систематизация, научное обоснование составной части организационной культуры общеобразовательной организации – системы инклюзивных ценностей, которые могут быть внешними (равноценность и равноправность личности, моральные и духовные ценности, дружелюбные отношения) и внутренними (сотрудничество, помощь в освоении образовательного маршрута). Система значимых категорий для «субъектов школы»: личностные (осознание и значимость для человека гносеологического аспекта окружающей реальности, т. е. восприятие нетипичными людьми и без них общения друг с другом как нового источника для наблюдения, сбора, анализа информации), социально-культурные (ценность получившего образование человека как единицы общества с учетом его физических возможностей, а также польза, приносимая его деятельностью; реализация условий для просвещения и развития всех людей, в том числе и с ОВЗ, и, как следствие, равномерный рост интеллектуального потенциала страны среди различных категорий населения; формирование своих собственных и принятие общественных принципов и норм в отношении людей с ограниченными возможностями или инвалидностью, а именно восприятие их как полноценных членов общества). Новизна исследования связана с обоснованием и систематизацией внутренних и внешне проявляемых инклюзивных ценностей как составляющей организационной культуры школы. Теоретическая значимость статьи связана с обоснованием понятия «инклюзивные ценности организационной культуры общеобразовательной организации».

Ключевые слова: инклюзивные ценности, организационная культура, школа, образовательный процесс, социальные возможности, особые образовательные потребности, фактор развития

INCLUSIVE VALUES AS A COMPONENT OF THE ORGANIZATIONAL CULTURE OF A GENERAL EDUCATION ORGANIZATION

Olga Chebotareva

The formation of the modern pedagogical paradigm has led to significant changes in the activities of general education organizations, which affected not only the organization of the education process alone, but also the formation of an organizational culture to meet the needs of the subjects of a school system. The object of the work is to identify, systematize, and scientifically substantiate the system of inclusive values as an integral part of the organizational culture of a general education organization. Inclusive values of the organizational culture of a general education organization are both external parts: equivalence and equality of personality, moral and spiritual values, friendly relations, and internal parts: cooperation, assistance in the development of the learning route. The system of personal and socio-culturally significant categories for "school subjects" includes personal aspects (awareness and significance for a person of the epistemological aspect of the surrounding reality, that is, the perception of atypical people and without them of communication with each other as a new source for observation, collection, analysis of information), and socio-cultural ones (the value of a person educated as a unit of society, taking into account his physical abilities, as well as the benefits brought by their activities; the realization of conditions for the education and development of all people, including those with disabilities, and, as a result, the uniform growth of the intellectual potential of the country among various groups of people; the formation of their own and the adoption of social principles

and norms regarding people with disabilities or disabilities, namely their perception as full-fledged members of society). The newness of research is connected with the substantiation and systematization of internal and externally manifested inclusive values as a component of the organizational culture of the school. The theoretical significance of the article is connected with the substantiation of the concept of inclusive values of the organizational culture of a general education organization.

Key words: *inclusive values, organizational culture, school, educational process, social opportunities, special educational needs, development factor*

Введение / Introduction. Процесс становления современного информационного общества в России не только обусловил комплексные структурные изменения, но и способствовал обоснованию тезиса о регенеративных задачах системы образования. Идея регенеративности опиралась на доклад независимой Международной комиссии ЮНЕСКО в котором показано, что «образование может быть регенеративным». Этот термин понимается как способность воссоздавать, благоприятствовать, быть ресурсом для более прочного и объективного окружения для всех [1].

Одним из аспектов регенеративного образования является формирование комплексного инклюзивного образовательного процесса, где для каждого ребенка созданы необходимые равные условия для развития и воспитания. Образовательная инициатива «Наша новая школа» провозглашает, что «это школа для всех»: в любой школе должна обеспечиваться успешная адаптация и социализация всех детей, в том числе с ограниченными возможностями здоровья.

Инклюзивный образовательный процесс включает в себя инклюзивные ценности, нормы поведения, взаимодействие участников образовательного процесса, способов деятельности. Отечественные научные исследования об инклюзивных ценностях как элементе культуры общеобразовательных организаций весьма немногочисленны. В работах А. Ю. Дудчик, М. А. Дьячковой, О. Н. Томюк, А. В. Шуталевой становление инклюзивной культуры организации как принятие различий признается достижением, нужным для общества [2].

Регенеративное образование осуществляется в соответствии с ведущими положениями гуманизации образования в современной школе, является инструментом ее развития (Ю. Н. Саямов и др.). Соответственно, гуманистически спроектированный и осуществленный образовательный процесс характеризуется динамичным поиском способов эффективного улучшения состояния работы с теми учащимися, которые испытывают сложности в обучении, в том числе учащихся с особыми образовательными потребностями.

Использование идей гуманно-личностной ориентации «субъектами школы» в процессе обучения, воспитания, развития обусловило необходимость включения инклюзивных ценностей в организационную культуру общеобразовательной организации. Ценностями инклюзивной культуры организации являются представления о гуманном доступном качественном образовании, которые направляют развитие организационной культуры, формирование инклюзивного образовательного, профессионального, социокультурного пространства (И. Л. Федотенко, Ю. В. Харланова, Д. В. Зайцев, Ю. В. Селиванова и др.).

Целью работы стали выявление, систематизация, научное обоснование системы инклюзивных ценностей как части культуры организации общеобразовательной организации.

Материалы и методы / Materials and methods. Исследование основывалось на изучении нормативно-правовых источников, анализа и синтеза имеющихся подходов по вопросу ценностей инклюзивной культуры в деятельности школ в процессе становления инклюзивных ценностей культуры организации. Методологию проведенной нами работы составили феноменологический (М. Р. Варакина, А. Р. Дараган, О. А. Самсонова), социально-исторический (В. Н. Ярская, Е. Р. Ярская-Смирнова) подходы.

Феноменологический подход предоставляет возможность толковать инклюзивные ценности как компонент культуры общеобразовательной организации, феномен, определяющий представления субъектов относительно норм поведения, ценностей, убеждений, традиций, способов деятельности, запретов, ожиданий, а также понятий о прошлом, настоящем и будущем организации.

Результаты и обсуждение / Results and discussion. Одна из проблем развития образования в России связана с расширением его доступности для всех категорий учащихся. Задачи предоставления эффективного доступного обучения обусловлены потребностями становления современного производства, так как человеческий резерв является средством экономического успеха сферы деятельности. Поэтому, с одной стороны, государство и общество ставят задачи повышения качества образовательного процесса и его результатов, а с другой – в общеобразовательных учреждениях увеличивается количество учащихся с трудностями в обучении. Контингент детей изменяется, требует особых подходов. В заявлении уполномоченного при президенте России по правам ребенка А. Кузнецовой указано, что в стране фиксируется рост на 9,4 % количества детей с ОВЗ. По ее словам, инклюзивное обучение совершенствуется, а количество нетипичных учащихся в обычных классах увеличилось на 17,3 % [3]. Вместе с тем в показателях Росстата отмечается положительная тенденция увеличения количества таких детей в обычных, неспециализированных общеобразовательных учреждениях, что указывает на распространение инклюзивного образования в стране. По данным Росстата, 31 % детей с ОВЗ от 7 до 17 лет посещают общеобразовательные школы. Все это обуславливает потребность в систематизации ценностей инклюзивного процесса как составляющей культуры организации современной школы.

Понятие инклюзивного подхода было обозначено в 1994 году Саламанкской декларацией. В российском образовании инклюзивное обучение является обязательным неотъемлемым компонентом системы образования. С изменением парадигмы образовательной системы современная общеобразовательная организация тоже изменяется (таблица 1).

Таблица 1

Изменения современной общеобразовательной организации

Традиционная школа	Современная школа
Образовательная система обучения для создания образовательного продукта (выпускника, способного трудиться на производстве)	Образовательная система для развития личности обучающегося и творческого саморазвития
Ориентация образования на существующие потребности производства и экономики	Ориентация образования на новые потребности производства и экономики, зачастую на специализации, которые предполагаются в будущем
Целенаправленность на получение «хороших» оценок	Целенаправленность на качественное обучение, подготовку к будущей деятельности, а также приоритет социальной востребованности, удовлетворенности общества результатом деятельности
Приспособление образовательной деятельности к внешним условиям экономики и производства (деятельность по предложенным требованиям работодателя). Мониторинг «хорошо оплачиваемых» профессий	Реализация внутренних потребностей личности. Самостоятельный финансовый вклад в собственное развитие (наем репетитора, платные образовательные курсы, оплачиваемое обучение высшего образования, приобретение дополнительной специальности, второго, третьего высшего образования (повторное переобучение дополнительным специальностям) по мере возникновения необходимости
Экономический стимул (выгодность) выбора будущей профессии	Ориентация на выгодность будущей профессии, эффективность (полезность для общества), социальную удовлетворенность всех участников деятельности (социальный престиж)
Подчинение внешним требованиям порядка, правил поведения	Стремление к самовыражению в школьном сообществе

Традиционная школа	Современная школа
Подчинение требованиям учителя	Сотрудничество в образовательном процессе
Субординация в коммуникативной деятельности (учитель главный).	Командный стиль работы с соблюдением уважения к членам команды (мы соратники).
Стремление к соответствию уровню образования	Проявление активности, созидания в образовательном процессе
Сосредоточение власти в руках управляющих педагогов. Директор – завучи – учителя	Передача некоторых функций управления школьному сообществу обучающихся. Участие обучающихся, родителей в управляющем совете школы, партисипаторное бюджетирование
Направленность на достижение образовательных результатов, установление рекордов (стать отличником)	Направленность на организацию самостоятельной образовательной деятельности, самостоятельное добывание знаний, информации, индивидуальный подход к организации образовательного процесса. Нацеленность на саморазвитие «через всю жизнь»
Устойчивость, неизменность образовательной системы	Изменяемость, «подстройка» под образовательные потребности обучающихся, введение инклюзивного обучения
Культура школы, как организации. Подчинение правилам внутреннего трудового распорядка	Инклюзивные ценности школы с частично непрописанными правилами, которым следуют все участники образовательного процесса

Можно отметить, что изменения в современной общеобразовательной организации происходят по направлению индивидуализации развития обучающегося. Весь образовательный процесс нацелен на реализацию внутренних потребностей, особых образовательных запросов, развитие творческой созидющей личности. Часть функций управления передается участникам образовательного процесса. Элементы инклюзивной культуры становятся неотъемлемой частью общей направленности жизнедеятельности школы. Совсем недавно педагоги воспринимали инклюзивное обучение как «досадную помеху», теперь инклюзия становится частью профессиональной культуры педагога.

Триединый характер формирования инклюзивного обучения был представлен исследователями Центра изучения инклюзивного образования Т. Бут и М. Эйнскоу: инклюзивная культура, инклюзивная политика, инклюзивная практика. Современные школы нуждаются в получении рекомендаций, какими путями сформировать инклюзивную культуру. Л. Э. Панкратова называет инклюзивное обучение «культурой обучения» и отмечает ее динамичность [4], Е. А. Кириллова – показателем разнообразия образования в России [5].

Мы отмечаем, что становление инклюзивного обучения в школе возможно при консолидации устремлений всех участников образовательного процесса. Невозможно создать инклюзивные ценности в «одном отдельном классе», где обучаются «нетипичные» учащиеся.

В. С. Грехнев выделял следующие мотивы соблюдения ценностей образовательной организации: саморегуляция, безопасность, универсализм, достижение (успех), власть, благосклонность [6]. Каждый из этих аспектов можно рассмотреть в системе как классического образования, так и инклюзивного. К примеру, саморегуляция, безусловно, мотивирует ребенка на учебу, ведь благодаря этому он станет самодостаточным, независимым, сможет самостоятельно принимать решения и развиваться в любой сфере по своему желанию. Для особых обучающихся саморегуляция является не менее значимым мотиватором, ведь обучаясь в школе, он приобретает жизненно важные навыки, учится полноценно жить со своими особенностями и поэтапно становится частью коллектива класса. То же относится и к остальным перечисленным мотивам.

Однако существуют и другие классификации образовательных ценностей, авторы которых закладывают в основу более сложные принципы. Так, наиболее глобальные ценностные ориентиры образовательной сферы выделяет Е. С. Полякова – социально-значимые ценности, которые проявляются в осмыслении необходимости получившей образование личности для общества, а также в возможностях его профессионального и нравственного развития. Ценности были выделены автором как наиболее приемлемые и распространенные, так как они оказывают влияние на развитие нравственного общества и предназначены для передачи следующим поколениям [7]. Воздействие ценностей на идеологию общества играет не менее важную роль в сфере инклюзивного образования и вопросе отношения к людям с ограниченными возможностями начиная еще со школьного возраста.

Основное направление в формировании инклюзивного мышления, инклюзивных ценностей, норм поведения задают руководители школы, поддерживаемые педагогами. В процессе каждого аспекта деятельности происходит изменение мышления педагогов и обучающихся. Основным условием является безоговорочная поддержка участия каждого обучающегося независимо от их способностей и возможностей в коллективной деятельности школьного сообщества. Инклюзивные школьные ценности включают в себя, помимо инклюзивных внешних составляющих, представленных в таблице 2, скрытые части, которые выражаются в том, что каждый обучающийся чувствует себя «желанным гостем»; все обучающиеся помогают друг другу; педагоги и персонал школы сотрудничают друг с другом в процессе образовательной деятельности, относятся друг к другу с уважением, находятся в поиске социальных форм сплоченности и др. Е. Л. Тихомирова, Е. В. Шадрова указывают на изменение других аспектов под воздействием развития общих инклюзивных ценностей и взаимоотношений [8].

Таблица 2

Составляющие внешней и скрытой части инклюзивных ценностей школы

Внешние составляющие инклюзивных ценностей	Скрытые составляющие инклюзивных ценностей
Принятие равноценности и равноправности личности, ее уникальности	Каждый обучающийся чувствует себя «желанным гостем». Педагоги и персонал школы сотрудничают друг с другом в процессе образовательной деятельности, относятся друг к другу с уважением. Педагоги и родители / законные представители сотрудничают друг с другом, относятся с уважением к запросам
Дружба между детьми	Все обучающиеся помогают друг другу [9]
Овладение духовными ценностями	Между педагогами и родителями / законными представителями обучающихся партнерские отношения [10].
Настойчивость, умение доводить начатое дело до конца	Местные общественные организации и сообщества сотрудничают со школой.

В научной литературе обоснованы эффективные способы, используемые для становления инклюзивных элементов организационной культуры школы: организация совместной волонтерской деятельности, коллективных социальных проектов, привитие «субъектам школы» ценностей взаимопомощи, формирование навыков правильной коммуникации с «нетипичными людьми», игровые методы. С нашей точки зрения, также действенным методом является использование видеороликов, которые косвенно и ненавязчиво демонстрируют инклюзивное школьное содружество. Возможно, эффективным механизмом формирования данных ценностных ориентаций может стать корректная популяризация в информационных средствах преимуществ инклюзивного подхода к обучению.

Документом, где отражаются инклюзивные ценности организационной культуры, является Миссия школы. Именно там отражаются общественное предназначение школы, история создания, отличия данной школы от других; технологии, с помощью которых школа будет восполнять соци-

альные потребности. В миссии определяются принципы инклюзивного функционирования общеобразовательной организации, материально-техническая составляющая (доступная среда), обозначаются инклюзивные ценности как основные составляющие организационной культуры школы.

Соответственно, можно констатировать что инклюзивное обучение в образовании актуализирует задачу формирования инклюзивных ценностей как особой составляющей организационной культуры школы (видимой и скрытой части инклюзивных ценностей); определены методы, направленные на успешное становление элементов инклюзивной культуры в школе.

Заключение / Conclusion. Становление инклюзивных ценностей в общеобразовательной организации – часть особой философии, общественной гражданской политики школ. Для общеобразовательной организации характерно развитие инклюзивных практик в образовательном процессе, при этом внимание уделяется не только инклюзивному обучению нетипичных детей, но и всем учащимся, испытывающим трудности при обучении (детям мигрантов, одаренным учащимся и др.). Успешное развитие инклюзивной культуры в общеобразовательной организации возможно при условии творческого индивидуального подхода к процессу, коллективного содействия всех участников образовательного процесса.

ЛИТЕРАТУРА И ИНТЕРНЕТ-РЕСУРСЫ

1. International Commission on the Futures of Education Progress Update March 2021 <https://en.unesco.org/futuresofeducation/2021-consultations> p.3. (дата обращения 25.01.2023.).
2. Дьячкова М. А., Томюк О. Н., Шуталева А. В. и др. Инклюзивная организационная культура как культура принятия разнообразия и взаимопонимания // Перспективы науки и образования. 2019. № 5 (41). С. 373–385.
3. Автономов А. С., Кучмаева О. В., Сабитова Г. В. Методические рекомендации по подготовке доклада Уполномоченного по правам ребенка в субъекте Российской Федерации. М.: Институт семьи и воспитания РАО, 2010.
4. Панкратова Л. Э. Инклюзивная компетентность как составляющая профессиональной культуры работников образования // Акмеология профессионального образования: материалы XV Всероссийской научно-практической конференции (Екатеринбург, 13–14 марта 2019 г.). Екатеринбург: Изд-во РГППУ, 2019. С. 188–190.
5. Кириллова Е. А. Инклюзивная культура как фактор развития поликультурного образования в России // Поликультурное образовательное пространство Поволжья: интеграция регионального и международного опыта: сб. науч. трудов Международной научно-практической конференции (Казань, КФУ, 30 октября 2014 г.) / Казань: Отечество, 2014. С. 257–260.
6. Грехнев В. С. Ценностные основания процессов образования и образованности людей в современном обществе // Философия и общество. 2010. № 3. С. 40–55.
7. Полякова Е. С. Идеологическая идентичность и ценности образования // Современные проблемы науки и образования. 2013. № 1. URL: <https://science-education.ru/ru/article/view?id=8282> (дата обращения: 26.02.2023).
8. Тихомирова Е. Л., Шадрова Е. В. Ценности инклюзивной культуры школы как гетерогенной организации // Вестник КГУ им. Н.А. Некрасова. 2015. Т. 21. С. 10–13.
9. Pless N., Maak T. Building an Inclusive Diversity Culture: Principles, Processes and Practice // Journal of Business Ethics. 2004. P. 130–131.
10. Ainscow M., Booth T., Dyson A. Improving schools, Developing inclusion. London: Routledge, 2006. 218 p.

REFERENCES AND INTERNET RESOURCES

1. International Commission on the Futures of Education Progress Update March 2021. URL: <https://en.unesco.org/futuresofeducation/2021-consultations> r.3 (Accessed 25.01.2023).
2. D'yachkova M. A., Tomyuk O. N., Shutaleva A. V. Inkluzivnaya organizatsionnaya kul'tura kak kul'tura prinyatiya raznoobraziya i vzaimoponimaniya (Inclusive organizational culture as a culture of acceptance of diversity and mutual understanding) // Perspektivy nauki i obrazovaniya. 2019. No. 5 (41). P. 373–385.

3. Avtonomov A. S., Kuchmaeva O. V., Sabitova G. V. Metodicheskie rekomendacii po podgotovke doklada Upolnomochennogo po pravam rebenka v sub"ekte Rossijskoj Federacii (Methodological recommendations for the preparation of the report of the Commissioner for the Rights of the Child in the subject of the Russian Federation). M.: Institut sem'i i vospitaniya RAO, 2010.
4. Pankratova L. E. Inklyuzivnaya kompetentnost' kak sostavlyayushchaya professional'noj kul'tury rabotnikov obrazovaniya (Inclusive competence as a component of the professional culture of education workers) // Akmeologiya professional'nogo obrazovaniya: materialy XV Vserossijskoj nauchno-prakticheskoy konferencii (Ekaterinburg, 13–14 marta 2019 g.). Ekaterinburg: Izd-vo RGPPU, 2019. P. 188–190.
5. Kirillova E. A. Inklyuzivnaya kul'tura kak faktor razvitiya polikul'turnogo obrazovaniya v Rossii (Inclusive culture as a factor in the development of multicultural education in Russia) // Polikul'turnoe obrazovatel'noe prostranstvo Povolzh'ya: integraciya regional'nogo i mezhdunarodnogo opyta: sb. nauch. trudov Mezhdunarodnoj nauchno-prakticheskoy konferencii (Kazan', KFU, 30 oktyabrya 2014 g.). Kazan': Otechestvo, 2014. P. 257–260.
6. Grehnev V. S. Cennostnye osnovaniya processov obrazovaniya i obrazovannosti lyudei v sovremennom obshchestve (The value foundations of the processes of education and people's education in modern society) // Filosofiya i obshchestvo. 2010. No. 3. P. 40–55.
7. Polyakova E. S. Ideologicheskaya identichnost' i cennosti obrazovaniya (Ideological identity and values of education) // Sovremennye problemy nauki i obrazovaniya. 2013. No. 1. URL: <https://science-education.ru/ru/article/view?id=8282> (Accessed: 26.02.2023).
8. Tihomirova E. L., Shadrova E. V. Cennosti inklyuzivnoj kul'tury shkoly kak geterogennoj organizacii (The values of the inclusive culture of the school as a heterogeneous organization) // Vestnik KGU im. N. A. Nekrasova. 2015. Vol. 21. P. 10–13.
9. Pless N., Maak T. Building an Inclusive Diversity Culture: Principles, Processes and Practice // Journal of Business Ethics. 2004. P. 130–131.
10. Ainscow M., Booth T., Dyson A. Improving schools, Developing inclusion. London: Routledge, 2006. 218 p.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ

Чеботарева Ольга Владимировна, соискатель кафедры педагогики и управления образованием Томского государственного педагогического университета, учитель, МКОУ «Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья», г. Ноябрьск. E-mail: ochebotareva@mail.ru; ORCID ID: 0000-0001-7298-3323

INFORMATION ABOUT THE AUTHOR

Olga V. Chebotareva, Research Scholar, Department of Pedagogy and Education Management, Tomsk State Pedagogical University, Teacher, Municipal (Special) Public General Education Institution «Special (Correctional) General Education School for Students with Limited Health Capacities» of Municipal Formation, Noyabrsk, Yamalo-Nenets Autonomous District. E-mail: ochebotareva@mail.ru; ORCID ID: 0000-0001-7298-3323