**[ведущий]**

Уважаемые коллеги, добрый день. Перед нами сегодня выступят двое докладчиков: Елена Вячеславовна Ярская-Смирнова и Александра Горяйнова. Я передаю слово Елене Вячеславовне.

**[Елена Ярская-Смирнова:]**

Спасибо большое, Александр Сергеевич. Коллеги, тема, наверное, достаточно банальная для этого семинара, где речь все время идет об инклюзивном университетском образовании. Тем не менее, мы с Сашей решили поставить этот, казалось бы, странный и простой вопрос: «А зачем и как измерять инклюзию?»

У меня тут штамп «все включено». Знаете, когда мы бываем за границей, мы можем выбрать для отдыха отель, где все включено. И я поставила вот такой штамп «Все включено», потому что проблема инклюзии комплексная. Это помимо того, что сама по себе инклюзивная школа, или инклюзивный вуз, — это системное, многостороннее понятие. Можно еще говорить о целевых группах, которые подлежат инклюзии.

Чаще всего, когда говорят об инклюзивном образовании, подразумевают учащихся с особыми потребностями, а именно — ребят с инвалидностью. Но и у других учащихся тоже могут быть особые потребности. Студенты и школьники, которые не очень хорошо владеют языком, в данном случае русским, приезжие из дальнего и ближнего зарубежья, дети из приемных семей и дети из интернатов, которые сейчас учатся в общеобразовательных школах, и т.д.

Если присмотреться, наверное, каждый ученик достоин инклюзии, даже вполне благополучный ребенок из обычной семьи, не имеющий инвалидности. У каждого ребенка есть индивидуальные особенности, и эта проблема уходит в бесконечность. Здесь границ нет, они зависят от нас с вами, от законов, конечно, от нормативной базы, методических разработок, от квалификации педагогов. Но надо стремиться, наверное, к тому, чтобы были включены все. И самые гениальные, и те, кого нужно специально оставлять после уроков или даже сажать рядом тьютора, который будет помогать заниматься.

Зачем измерять, зачем оценивать инклюзию? Функций или задач у такого процесса, такой практики, как измерение, может быть очень много. Некоторые коллеги, некоторые специалисты, например, в школах, думают, что оценивание сродни контролю знаний учащихся. Это далеко не так. Конечно, может быть функция контроля, причем не только со стороны администрации, а скорее, со стороны общественности или со своей собственной, так называемая самооценка. Это еще и возможность увидеть точки роста, поставить себя на какую-то шкалу и сравнить с другими коллективами, другими организациями, или между собой сравнить специальности, факультеты.

Здесь и пиар-задачи. Мы можем сделать инклюзию брендом и привлекать дополнительных студентов. Родителям будет очень важно знать это. Хотя это палка о двух концах. Иные родители могут и сомневаться, и подозрительно относиться к инклюзивным школам, считая, что их чадо как раз может учиться в эксклюзивной школе. Зависит от того, как мы будем подавать этот критерий оценивания самой организации в букете с другими критериями. У нас может быть эксклюзив и одновременно инклюзив.

Это может быть способом установить диалог, вообще поговорить о том, что происходит. Ведь проблема инклюзии очень глубокая и комплексная. Значит, мы можем выйти на многие другие вопросы.

Конечно, всю эту картину в общем нельзя объять на одном слайде. Каждый видит для себя еще много других возможностей. Саша расскажет о сложившихся традициях, подходах в оценивании некоторых аспектов инклюзии.

Надо сказать, что вопрос оценивания уже далеко не является инициативой отдельных ученых, или практиков, или каких-то общественников. Это принятая уже на государственном уровне норма, можно сказать, наказ. Наказ Президента в формулировке указа в 2012 году. Прозвучало вот это: «создание независимой оценки качества работы организаций, оказывающих социальные услуги».

Мы с вами оказываем социальные услуги! Они могут быть бюджетными и коммерческими, но все равно это образовательные услуги, социальные услуги. Поэтому оценивание всех организаций, которые оказывают социальные услуги, — это задача независимых органов, независимых общественных объединений, организаций. Но зачем нам их ждать? Мы можем сами разработать свою систему оценивания и в каком-то мягком или более формализованном варианте смотреть и фиксировать, что у нас получается. Чтобы затем мы могли увидеть процессы в динамике. Как что оценивать — это уже задача для разработчиков таких инструментов.

Буквально пару лет назад меня пригласила известная, наверное, многим из вас организация, которая находится в Москве — Региональная общественная организация инвалидов «Перспектива». Очень яркое объединение, где работают люди с инвалидностью и без инвалидности, они продвигают права людей с инвалидностью, детей, взрослых, семей.

В начале 2000-х годов начался постепенный, очень медленный процесс развития инклюзии в учреждениях среднего образования, в школах. Появились несколько ласточек, первые московские школы, первые школы в регионах. Организация «Перспектива» имела к этому непосредственное отношение. Они при поддержке различных фондов, грантов, отечественных и зарубежных, в виде проектов продвигали эти инициативы.

Затем в законе «Об образовании» появилась строчка, что ребенок должен иметь право обучаться в школе по месту жительства, то есть образование должно стать инклюзивным. И многие школы уже прямо помещают эту строчку у себя в уставе, что у них обучаются, в том числе дети с ограниченными возможностями здоровья. Или даже пишут, что они инклюзивная школа.

Организация «Перспектива» поняла, что за словом «инклюзивная школа» стоят совершенно разные практики, совершенно разные проблемы и разные понимания. Это логично, никогда не будет одного понимания. Тем не менее, консенсус должен быть. В законе это пока прописано очень широко, есть куда стремиться, чтобы сделать это более понятным и четким.

Сейчас постепенно включается все больше школ, хотят стать в один ряд с этим, войти под зонтик этого понятия. Важно выработать какие-то приемы для самоопределения. И здорово, если бы они могли быть сравнимыми для разных учреждений, разных организаций. Пока речь идет о школах, а следующий этап — это вузы, и здесь мы являемся пионерами. Есть вузы, в которых давно уже есть инклюзивные факультеты или специализированные факультеты, куда принимают студентов с особыми потребностями и возможностями. Но мы первые именно в том, что у нас инклюзивный проект.

Идея была такая: разработать мягкий рейтинг инклюзии. Что такое мягкий рейтинг инклюзии, скажет еще Саша, но сфокусировавшись на одной из ипостасей инклюзии. А я быстро объясню, почему именно такое словосочетание.

В рейтинг школ уже включена позиция, статистический индикатор — количество детей, школьников с особыми образовательными или с ограниченными возможностями здоровья, то есть с инвалидностью. Они уже подсчитываются. Но согласитесь, это не только «не все» об инклюзивной школе, это просто nothing. Очень мало: сколько детей какого-то роста, каких-то глаз цвета и вот еще что-то есть, какая-то запись.

Какая инвалидность? Что в связи с этим делается? Как педагоги на это реагируют? Что администрация и что родители думают? Как дети взаимодействуют?.. Конечно, невозможно вдруг взять из ниоткуда формулу, чтобы построить жесткий рейтинг. Но к этому надо постепенно идти.

И начать надо с мягкого, то есть такого инструмента, который бы позволил самим школам при участии общественных организаций, где есть волонтеры, социологи или люди с опытом или небольшим повышением квалификации именно в оценивании, то есть в умении пусть применить уже готовый инструмент, но немного его адаптировать и проанализировать данные. И не сдать их в Министерство образования, а именно посмотреть, что не так, что можно показать другим как лучшую практику, а где можно что-то добавить. Если есть огромные школы и у них есть профицит бюджета, они могут нанимать тьюторов, специальных педагогов, переоборудовать что угодно и так далее. Им важно знать, куда и во что инвестировать, чтобы детям было лучше учиться, чтобы школа стала более открытой для всех.

Участвовали я, Татьяна Разумовская, потом подключилась Саша, участвовали наши магистранты и аспиранты, и мы делали такую вот работу. Я кратко расскажу о концептуальном аппарате, почему и как вообще.

Это зарубежная идея, но мы ее очень сильно адаптировали. Существует книга «Индекс инклюзии», очень красивое издание. Перевод ее с английского выполнен как раз сотрудниками «Перспективы». Там все построено по трем осям. Первая ось — инклюзивная политика. Вторая ось — практика. И третья — культура.

Это английская книга, и она плоть от плоти, так сказать, английского общества, их культуры, их повседневности, их политики. Ее невозможно просто взять, перевести на русский и у нас использовать. Мало того, что в русском языке еще не все эти слова есть, особенно в таком сочетании, это первое. А второе — сама идея, что главный принцип оценивания инклюзивной школы — это «сами педагоги и родители должны захотеть вместе с администраторами сделать школу инклюзивной и оценить». Не кто-то пришел с улицы и сказал: «Ага, вы тут написали в уставе, что вы инклюзивная школа, давайте-ка мы вас оценим». Нет, это какой-то крик души, коллективной души. Даже методология разработки инструментария основывается на коллективных воркшопах, круглых столах, когда обсуждается каждый индикатор. Но, конечно, там уже предложены некие шкалы, есть некие определения и так далее.

Как трактовать политику, например? У нас в русском языке политика понимается как выборы. А они берут более приземленный подход — это нормативы и среда конкретной организации. Какая среда? Вплоть до физической среды. Устроена ли там архитектурная доступность? Какая команда работает, какие есть специалисты, насколько они подготовлены к тому, чтобы поддерживать инклюзивный процесс? Что еще, не знаю, может быть, даже система оповещения. Ребенку срочно нужна медицинская помощь, соответственно, наличие этого специалиста, наличие педагогических кадров со специальной подготовкой. Даже звонок. Как должен звучать звонок? Какая-то бравая, бодренькая мелодия или что-то более нежное, чтобы дети с расстройствами аутистического спектра могли в это время не впадать в стресс? Я уже привожу примеры из конкретной практики московской школы, где очень нежный звонок с урока на урок и на перемену.

В принципе, звонок поменять — дело одного дня, наверное. Написать приказ, распоряжение, подобрать хорошую музыку, техник это сделает. Сделать пандусы или брайлем что-то написать — это подольше, но тоже не так сложно.

Но политика меняется, если понимать ее, как указано здесь. Да, разработать нормативы на уровне школы, это меняется первым. Понятно, что нужны деньги, желание и добрая воля, много усилий профессионалов, тем не менее, это самое первое и самое простое, это первый, базовый уровень.

Инклюзивная практика. Уже сложнее. Во-первых, нужно эти принципы не только прочитать и апробировать. Их нужно внедрить. Учитель сам может научить другого учителя, ведь уже есть методички. Здесь уже есть опыт оценивания успеваемости, он должен быть другим — традиционный способ должен быть дополнен. И так далее. Это практика в том числе, например, как дети могут между собой взаимодействовать.

В классе моего сына был мальчик с инвалидностью. И не было никаких специальных занятий, семинаров, игр или чего-то еще. Мой сын озабочен социологией, он знает, что такое инклюзия. Он всегда приходил и говорил: «Представляешь, сегодня девочки опять сказали этому мальчику «Фу» (то есть они не хотят с ним дружить), а другой мальчик хотел его стукнуть, но я его защитил». Идет повседневный поток, и получится, не получится…

Я ездила с ними на какие-то экскурсии, видела, как они все играют в сугробах. Этот мальчик тоже пытался влезть на сугроб, он просто радовался, что он рядом. Никто, конечно, ему руку не подал. Не было специального обучения детей, не только как с мальчиком с инвалидностью, а вообще как между собой общаться.

Сейчас классным руководителем у них стала психолог, она с ними регулярно что-то проводит. Но мальчик уже ушел из этой школы. Я не знаю, куда, насколько, почему. К сожалению, момент инклюзии в классическом виде был упущен. Или я не знаю, может быть, какие-то другие причины были. В принципе ребенок учился. Конечно, часто отсутствовал, но тем не менее, было это хорошо.

На это требуется время. И большее участие.

Инклюзивная культура. Это наиболее сложная ипостась, или измерение. Именно о ней будет Саша говорить подробнее.

Оценивать каждую из этих осей, каждый из этих аспектов — это отдельная песня. Ну что оценить как политику? Прийти и визуально осмотреть, есть ли специальные устройства, архитектурная доступность, посмотреть наличие документации, на сайте, в кабинете директора. Есть ли специальный сотрудник. В школах, например, должен быть завуч, т.е. зам директора по инклюзии. Это достаточно просто оценить, все это можно формализовать, можно расписать индикаторы, операционализировать и сделать.

Практику оценивать уже сложнее, но все-таки практика где-то фиксируется. Можно, в конце концов, посидеть на уроке или посмотреть поурочные планы, посмотреть, есть ли внеурочные мероприятия. Тоже можно.

А как оценить культуру? Вот это сложно.

Есть концепция организационной культуры, или оргкультуры, очень известная всем социологам, менеджерам, отчасти и экономистам. Традиции оценивания, или исследования, измерения оргкультуры очень богатые. Мы с Сашей стали смотреть этих авторов и нашли, что некоторые из них специально изучают инклюзивную оргкультуру.

Но школа — это особая организация. В бизнес-организации все взрослые, у них есть цель, есть разделяемые ценности, уровни этих ценностей. А в школе это настолько разнопластовые… Поколения детей, совершенно разный персонал, это придает особую сложность и актуальность. Очень вкусная тема с точки зрения исследования, она прямо привлекает. А с точки зрения практики это очень насущная проблема. Вопрос в том, кто будет ее использовать. Если мы разработаем такую методику, будет ли кто-то использовать? Вы знаете, будут. И есть уже опыт, Саша об этом расскажет.

В чем может проявляться инклюзивная культура? Таких идей несколько.

В сплоченности класса. Даже если класс разобщен, и в этой разобщенности ученик с особыми потребностями участвует на равных, это тоже критерий инклюзивной культуры. Разобщение может быть по разным основаниям и может быть естественным процессом класса, развития климата, коллектива. То есть если ученик не является изгоем, будь он ребенок с инвалидностью или ребенок с лишним весом (или считающимся лишним), или какой-то новичок, и прочая и прочая.

Когда появляется в классе ребенок, как я называла, из разных социальных сред, как вокруг него или нее складываются отношения? Тут могут помочь социальные психологи. Есть валидизированные методики оценки уровня сплоченности коллектива, их применяют психологи, когда оценивают класс. Замечательно.

Но класс — это одно. А сама школа, есть ли во всей школе какой-то разделяемый дух? Я думаю, это очень долговременный процесс, пока в школе эта культура начнет воспроизводиться из поколения в поколение.

Львиная доля контекста должна стать инклюзивной по духу. И тогда новые классы, новые поколения родителей и детей, приходя туда, будут окунаться в эту культуру, и культура будет их digest, как бы впитывать в себя. Незаметно для себя они будут социализироваться в этой культуре и интериоризировать, как мы говорим в социологии, ценности, разделяемые большинством.

Будь то выставки картин, рисунков. В некоторых школах инклюзивных детей вместе объединяют на творчестве. В каких-то случаях нельзя вместе проводить, или они сидят в классе с тьютором. А вот на пении, на фольклоре, на рисовании они все вместе, могут в группах или отдельно рисовать, и потом у них выставка. Будь то какие-то истории успеха, и дети с особыми потребностями, наряду с другими, тоже на доске почета. То есть постоянные. И наличие этих детей с тьюторами, с родителями, наличие иной практики оценивания или вообще методов преподавания, конечно, создают инклюзивную культуру. Как и специальные занятия, классные часы и прочее, и прочее.

Укоренение ценностей инклюзии. Наверное, можно попробовать заглянуть туда, на дно с помощью глубинных интервью, с помощью этнографических методов, долговременного наблюдения. Есть ли у нас роскошь долговременного включения в школьную среду, когда только инсайдер может сказать «Я чувствую, что здесь уже есть инклюзия»? Инсайдер тоже ограничен своим инсайдерским взглядом.

Эти дилеммы сразу встают перед нами, когда мы задумываемся, каким должен быть инструмент. Мы приходим к выводу, что инструмент должен быть удобным в использовании для практиков. Может быть, не для любого практика, а для того, кто уже имеет хоть небольшой опыт и понимание, что такое оценивание и что такое инклюзия. Доктора наук не обязаны приходить и потрясать своим авторитетом.

Получается, что инклюзия — это вот такое триединство. Но это лишь один из подходов, из английской книги, о которой я вам говорила.

Есть и другие подходы. Например, за основу берется сама культура. И она раскладывается на показатели, уровни, на измеряемые или только «эзотерические», угадываемые аспекты или элементы. Проблема, с одной стороны, бездонная. С другой стороны, если мы не начнем «вычерпывать» эту информацию, пытаться ее структурировать, мы мало что в этом поймем. Обязательно надо попытаться сделать это хотя бы на каком-то уровне формализации.

Когда мы говорим об инклюзивном образовании и сравниваем его со специальным образованием, я ссылаюсь на Гарри Бенчи. Это канадский социолог, исследователь образования, его переводы есть и в журнале «Исследования социальной политики», и на сайте «Перспективы». Очень интересный автор, который применяет подход Пьера Бурдьё. Он использует метод сравнение: он применяет идеи Бандуры и Бурдьё и сравнивает инклюзивное образование и специальное образование.

Он говорит, что в специальном образовании главенствует медицинская модель, где отдельно учатся дети без особенностей и отдельно — дети с особенностями. Согласно этой модели проблемы в обучении — это индивидуальная проблема, то есть диагноз. И дети даже лучше себя чувствуют в специальных классах, им там лучше. Им дадут одинаковые пособия, адаптированные для них, скажем, если это дети с плохим зрением или с отсутствием (невидящие, незрячие), или с проблемами со слухом и так далее. Они все должны дать неплохие результаты, чтобы поступить хотя бы в колледж или даже в вуз и быть адаптированными в данном сегменте социума, где вообще можно предусмотреть профессиональные траектории для таких детей. Независимая жизнь — да, в каком-то объеме она может быть представлена в перспективе.

Инклюзивное образование основано на социальной модели, или даже модели социальной справедливости. В первую очередь, дело не в когнитивных достижениях, а в социальных и эмоциональных успехах, в позитивных интеграционных механизмах, позитивных результатах интеграции, которые могут быть получены только в условиях инклюзивного класса, инклюзивной школы. И много исследований показывают, что когнитивное развитие тоже улучшается, когда дети обучаются в разнообразной среде.

Оценка социальных эффектов тоже очень важна. Если отдавать приоритет когнитивным результатам, то мы, скорее, обращаемся к медицинской модели. А если к социальным результатам, но предполагаем, что и когнитивные не будут отставать, то это инклюзивная модель.

Инклюзивная школа, согласно Саламанской декларации 1994 года, обязуется делать очень многое. Не просто включить ученика, как пишут на сайтах. Мы можем подсчитать, сколько уже школ включили ребенка с ограниченными возможностями. Нужно очень многое делать, добиваться, выявлять, приспосабливаться, обеспечивать и так далее. Если это будет записано на «скрижалях» школ или вузов, мы сможем делать оценивающие, оценочные инструменты.

Успешную инклюзию можно формулировать или операционализировать в таких показателях. Это очень широкие показатели, конечно. Когда Саша будет выступать, она покажет, что получилось в «мягком рейтинге».

Мы попытались использовать то из английской методики, что можно было перевести на русский язык. Мы перевели, адаптировали, дополнили теми элементами, которые нам удалось получить в качественном исследовании, поскольку мы интервьюировали администраторов и педагогов инклюзивных школ в нескольких регионах России. И с точки зрения оценивания не только организации, а самого ученика, что мы можем у ребенка или у студента оценить? Как мы можем оценить успех?

В инклюзивной концепции оценивается не только уровень овладения предметом. Даже если уровень овладения предметом взять за одну из ипостасей оценивания, то оценивать не по сравнению со стандартизированной шкалой, но по сравнению с уровнем развития самого себя. Вот он год назад пришел впервые в инклюзивную школу и как он успевал учиться, какие у него были оценки? И как сейчас? Именно по сравнению с сами собой. И помимо уровня овладения предметов оценивается очень многое:

— творческое мышление,

— эмоциональный интеллект,

— социальные навыки,

— коммуникация,

— soft skills (которые относятся к самому ребенку, некоторые из них я уже назвала: его коммуникация с другими, возможность, умение подружиться, дружат ли с ним другие, может, он или она хочет, а с ним или с ней — нет),

— самостоятельность и т.д.

Эти soft skills трудно формализовать и оценить, и они создают проблему для исследователя. Вот Гарри Бенч проводил интервью с детьми.

Кстати, тут действует принцип, провозглашенный Конвенцией ООН «О правах ребенка» и относительно недавно принятым в России документом «Национальная стратегия действий в интересах детей», есть планы мероприятий. Везде зафиксировано это участие, слово participation. Принцип участия детей (или в данном случае учащихся, молодежи) в практиках принятия решений по поводу их учебы, жизни, статуса и т.д. Для студентов это не проблема. Мы можем опрашивать студентов и постоянно это делаем. В школах это сложнее: чтобы опросить ребенка, нужно специальное разрешение, это может делать только психолог. Тем не менее, если школа заинтересуется, как было в нашем проекте, то такие опросы возможны.

Сама философия оценки строится на достаточно понятных и логичных предпосылках. Кратко скажу о каждой из них.

Измеряемое определение. Определение инклюзии должно быть таким, чтобы оно не превращалось в «сказку» или какое-то «эзотерическое» понятие, а чтобы его можно было измерить, чтобы у него были конечные точки, от которых можно оттолкнуться для разработки инструментария. Как только мы сформулировали измеряемое определение, мы должны добиться того, чтобы оно стало разделяемым, и заодно отредактировать его. Собственно, как это и сделала инициативная группа вашего проекта, составив эту концепцию и стратегию, разослав ее, проведя целый ряд обсуждений. Это очень важно и уже ведет к постепенному формированию инклюзивной культуры, когда ценности, стратегические приоритеты, миссия становятся разделяемыми, shared. Причем не только в рамках педагогического коллектива и администрации. Сами студенты, дети, родители, окружающее сообщество тоже принимают в этом участие.

Оценивание. Его нужно уметь оценивать, а для начала нужно понять, что оценивать. Оценивание — это всегда экспериментальный дизайн, то есть какая-то точка, с которой мы потом можем провести сравнение: нормативная шкала, либо наше состояние, например, месяц или год назад, либо другая организация. Есть некоторая контрольная и экспериментальная информационная база. Поэтому мы должны понять, где мы ожидаем изменения, и в эту точку бить в инструментарии.

Подотчетность и приверженность. Подотчетность — прозрачность, то есть все уровни взаимодействия должны быть проинформированы, как-то разделять ценности инклюзии, уметь отчитываться, уметь передавать опыт, обмениваться информацией. А приверженность, как трактуется в источнике, — это наличие «уполномоченного по инклюзии», специального человека или даже офиса (как в школе зам директора или завуч по инклюзии), который отвечает за то, что эта тема никогда ни на одном обсуждении не пропадет случайно с повестки дня.

Сравнение и информирование. Можно сравнивать классы, учебные группы факультета, специальности. Можно сравнивать учащихся и сотрудников. Придумывать конкурсы, придумывать новые критерии процессуального характера, чтобы измерить, что сейчас происходит. И мне очень нравится информирование — идея, что инклюзия становится частью пиара организации. Нужно информировать окружающее сообщество, другие вузы, абитуриентов, родителей, студентов, что у нас происходят эти процессы.

У меня все об этом. Я предлагаю передать слово Саше.

**00:36:28**

**[Александра Горяйнова:]**

Я хочу акцентировать внимание на одном из аспектов инклюзии, а именно — на инклюзивной организационной культуре.

Как уже было сказано Еленой Ростиславовной, проявление культуры мы видим в том, что в учебном заведении есть особая атмосфера, как в вузе, так и в школе. Ценности являются ядром этой культуры, и уже на нее закладываются нормы и формы поведения в учебном заведении.

Оцениванием организационной культуры занимается очень много исследователей, особенно за рубежом. Обратимся к некоторым существующим моделям.

Концепции организационной культуры делятся на две большие группы. Концепции первой группы рассматривают организационную культуру в рамках влияния на нее особенностей национальной культуры. Включаясь в определенную организацию, люди приносят свои характерные особенности, и уже в дальнейшем они отражаются на организационной культуре.

Концепции второго типа говорят, что люди объединяются для совместной деятельности на основе того, что разделяют определенные ценности, эти ценности у них одинаковы.

Организационная культура по Хофстеду говорит, что мы можем изучать культуру на нескольких уровнях, при этом измеряться культура может только на уровне практик. А практики включают в себя символы, героев и ритуалы. Символы — это жесты, язык. Герои — люди. И ритуалы — определенное поведение. В отличие от других исследователей, которые были до и после него, Хофстед говорит, что общие ценности не являются основой организационной культуры, а самое главное — это практики.

Посмотрим на тип организационной культуры Камерона и Куинна, которые, наоборот, говорят, что ценности являются базисом организационной культуры. Они выделили четыре типа организации, которые диагностируют с помощью инструмента оценки организационной культуры. Это количественный метод — оценка шести измерений посредством распределения стобалльной шкалы по четырем альтернативам. Какая из этих четырех альтернатив соотносится с организацией, та получает больше баллов. Этот метод говорит о том, что, в принципе, мы не можем сказать, что организация имеет монокультуру. У нее всегда будет одна преобладающая культура, а остальные виды будут менее совпадающими с ней.

Если бы мы использовали данный опросник в инклюзивной среде, скорее всего, это была бы организация с клановой культурой, которая характеризуется сплоченностью и соучастием внутри нее: люди другу помогают, они близки.

Я нашла много примеров, связанных с изучением организационной культуры в обычных вузах. Один из примеров. В педагогическом вузе, где опрашивались профессора, преподаватели, выявили, что у них преобладающий тип организационной культуры — бюрократия, где важны стабильность и предсказуемость. При этом опросник позволяет посмотреть, какая организационная культура могла бы быть в будущем. И как раз этот университет в дальнейшем хотел бы перейти на клановый тип организационной культуры.

Также я хотела бы рассказать про концепцию организационной культуры Эдгара Шейна. В ней, в отличие от других методик, используется качественный подход. Шейн рассматривает организационную культуру на трех уровнях: артефакты, провозглашенные ценности и базовые представления. На первом, поверхностном уровне мы можем определить культуру через видимые артефакты: мы можем их наблюдать, но нам сложно интерпретировать их, потому что мы не знаем контекста. Второй уровень, подповерхностный уровень, включает в себя анализ провозглашенных ценностей. Эти провозглашенные ценности формирует руководство и спускает вниз для сотрудников и других людей. Эти ценности отражаются через артефакты, то есть через символы, через язык. В принципе провозглашенные ценности можно декларировать как устно, так и письменно, но может так случаться, что мы декларируем одни ценности, но на самом деле их не разделяем, у нас вообще другие ценности. Тут важен третий уровень, глубинный, — это базовые представления, которые для нас в принципе невидимы. Людям очень сложно понять, какие же базовые представления они разделяют. Чтобы их диагностировать, нужен сторонний человек (исследователь, консультант), который бы помог людям выявить эти базовые представления. Чаще всего они являются тогда, когда мы понимаем, что ценности, которые мы декларируем, не соответствуют ценностям, которые на самом деле есть в нас, то есть происходит аномалия. И с помощью качественных методов, глубинных интервью, групповых, индивидуальных, с помощью наблюдения можно понять, какие на самом деле представления разделяют люди.

Существуют количественные подходы и качественные подходы. Хочу привести пример, который базируется как раз на типологии Эдгара Шейна. Одно из зарубежных исследований было посвящено тому, как культура влияет на школы, где происходит совместное преподавание специальных педагогов и обычных штатных учителей. Они хотели посмотреть в школе, где реализуется инклюзивная практика, возможно ли вообще это сотрудничество, разделяют ли люди на самом деле какие-то ценности или нет. Также смотрели на три уровня культуры: артефакты, ценности и базовые представления.

Артефакты — это понятно, вся архитектура зданий, все материалы, то, как в принципе обучаются, как проходят уроки. Ценности они определяли с помощью глубинных интервью: какие нормы, какое отношение, какую позицию учителя занимают по поводу инклюзивной практики, которая происходит у них в школах. Базовые представления они предполагали так: либо сотрудничество учителей продиктовано их базовыми представлениями, либо просто воспроизводится, а на самом деле их ценностью остается традиционная практика изоляции учителей, когда они не участвуют в обучении.

Результаты показали, что в принципе успешное сотрудничество между преподавателями возможно, и очень важную роль в этом занимали руководство и лидеры школы. К ним в школу пришел новый директор, который спускал эти ценности вниз к преподавателям, к ученикам, и в дальнейшем это сотрудничество смогло налаживаться. В итоге эта практика у них продолжается по сей день.

О проекте «мягкий рейтинг инклюзии». Это, скорее, смешанное исследование, в котором качественные методики использовались вместе с количественными. Структура оценки состояла из рабочей тетради с руководителем по инклюзии или с директором, анкетирования учителей, родителей и учеников, а также наблюдения визуальных признаков.

О методологии. Тетрадь заполнял человек, который разговаривал с руководителем по инклюзии или директором. Анкеты заполнялись самими учителями или родителями. При этом, когда дети заполняли анкеты, у них обязательно был разговор с психологом. Разработка анкеты была очень большая, чтобы дети добровольно могли отвечать на все вопросы, чтобы вся специфика учитывалась. При этом респондент должен был не односложно отвечать на вопросы, а давать развернутые ответы, чтобы это была качественная методика. В этом видится ограничение исследования, которое получилось на апробации: было опрошено шесть регионов, и многие не доспрашивали у людей развернутые ответы, им было достаточно односложных. Порой очень сложно из этого вычленить какие-то смыслы.

Примеры вопросов вы можете видеть на слайде.

Я предоставляю вам результаты по Москве, по московскому кейсу. Было рассмотрено две школы, которые различались опытом инклюзивности. Одна из школ показывала высокие показатели инклюзивности и имела 10 лет опыта за плечами, а другая находилась в процессе становления инклюзии, опыт 2 года, это существенная разница.

В школе с высокими показатели инклюзивности есть определенные занятия, которые посвящены теме инклюзии. Специально оснащенного помещения нет. Есть «уроки доброты» с учениками, когда им рассказывают о ребятах с особенностями, как с ними взаимодействовать, то есть помогают включаться в общение с ними.

Как говорили руководители (опрашивался всего один человек), школа полностью доступна для всех категорий инвалидности. Но когда спрашивали родителей, учителей и детей, они говорили, что на самом деле это не так. Они показывали точечно, где этого не происходит. Нам очень помогает, когда мы используем различные методы. Мы можем посмотреть, соотносятся ли ответы одних людей с ответами других.

По словам руководителей школ, случаются ситуации преследования одних учеников другими, но при этом, как они говорят, что у ребят с инвалидностью таких ситуаций не происходит. Не знаю, насколько это правда, сложно узнать, точно это так или нет, потому что там не были.

Также очень важно, чтобы сами ученики могли выразить свое отношение к происходящему. В одной из школ есть возможность выразить свое мнение, как анонимно, так и в открытую, но многие ребята боятся выражать свое мнение открыто. В другой школе у них не было возможности выразить анонимно свои жалобы и предложения. В этом тоже видится ограничение. При этом обе школы честно говорят, что не все учителя и не все родители разделяют идеи инклюзии и что есть им куда стремиться.

Также было представлено наблюдение. Интервьюеры заходили в школу и смотрели, какая ситуация там происходит. По их мнению, в этих школах дружественная атмосфера, все друг с другом взаимодействуют. При этом один из интервьюеров отметил, что не заметил ни одного ученика с явной формой инвалидности. Зависит от процента в этих школах. Чтобы был статус инклюзивной школы, нужно, чтобы было определенное количество ребят с инвалидностью. Как я знаю, в этих шести регионах опрашивалось по две школы, и либо очень маленький процент учеников с инвалидностью, либо очень большой. Очень мало кто попадает в категорию, где, например, «10% от всех учащихся».

Спасибо за внимание.

**00:49:32**

**[Ведущий:]**

Поясните немножко, это называется «мягкий рейтинг»? Рейтинг — предполагается, что кто-то первый, кто-то второй, третий, каким-то образом есть рейтингование…

**[Александра Горяйнова:]**

Мне кажется, когда он назывался, немножко не тот смысл вкладывался. Мне кажется, невозможно в принципе взять и сказать, что эта школа лучше, а это школа хуже. Мы можем только сказать школе, помочь, чтобы она сама себя могла оценить, потому что все ресурсы разные у школы. Я не очень представляю, что можно…

**[Елена Ярская-Смирнова:]**

Я скажу, откуда появилась идея. Дело в том, что организация «Перспектива» ежегодно проводит конкурс инклюзивных школ. Школы присылают свои заявки, материалы. Я, к сожалению, не очень знаю, какой именно материал они оценивают и анализируют, чтобы потом места и призы распределить, грамоты вручить, разослать по школам.

Они почувствовали, что им необходим некий инструмент, не для конкурса даже, а чтобы сама школа могла себя оценивать. Идея рейтинга сначала возникла из-за того, что школы себя называют инклюзивными, но с точки зрения «Перспективы» они никакие не инклюзивные. И поэтому их можно сравнивать. Скажем, есть самая опытная московская школа, где это уже много лет, более 10 лет, и она у нас самая инклюзивная. Остальные только стремятся, или вообще только начинают, или лишь называют себя инклюзивными.

В результате проект потом получил поддержку на второй год, сначала 2014-2015, сейчас идет 2015-2016 год. Инициаторам проекта, самой «Перспективе» и фонду, где они брали грант, понравилось, что речь идет уже не о сравнении школ между собой, а о разработке инструмента для глубокого взгляда на самих себя. А рейтинг так и остался, слово вроде красивое, но, как вы правильно заметили, пока нет цели сравнить школы. Может быть, когда-нибудь внутри школы будут сравнивать самих себя с предыдущим годом. Например, могут сказать «Ага, вот здесь получилось что-то в минусе, а теперь мы вышли в плюс».

**[Вопрос из зала:]**

У меня такой вопрос. Из нашей практики мы немножко знаем, как происходит принятие в школу инвалидов. У меня сразу возникает мысль, закрадывается подозрение, что инклюзивная школа может осуществлять отбор учеников, которым требуется особая инклюзия. То есть они могут, например, брать детей с проблемами физического здоровья, но не брать тех же аутистов. Потом самообследовать себя и получать, что у них все здорово, все такие дружелюбные, ну, на физкультуру не ходит ребенок. Каким образом этот момент, вам кажется, надо было бы изменить?

**[Елена Ярская-Смирнова:]**

Очень тонкий момент, большое спасибо за вопрос. Для того чтобы брать для детей с аутизмом, пока еще делают классы. На каких-то мероприятиях они вместе, особенно если ребенок адаптировался до такой степени, что он может с другими детьми. Но какие-то небольшие классы, как-то так… По крайней мере, они внутри школы находятся. Для этого, конечно, нужно……..