

Список литературы

1. Подпрограмма «Обеспечение жильем молодых семей» федеральной целевой программы «Жилище», рассчитанная на 2015-2020 годы, утв. Постановлением Правительства Российской Федерации от 17.12.2010 №1050 [Электронный ресурс] URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_109742 (дата обращения: 6.09.2019).
2. Муниципальная программа городского округа Самара «Молодой семье – доступное жилье» на 2011-2020 годы, утв. Постановлением Администрации городского округа Самара от 14 февраля 2011 г. №84 [Электронный ресурс] URL: <http://docs.cntd.ru/document/945030855> (дата обращения: 10.09.2019).
3. Ростовская Т.К. Роль молодой семьи в формировании человеческого капитала / Трансформация человеческого потенциала в контексте столетия / Под общей ред. З.Х. Саралиевой. Нижний Новгород: ООО «Научно-исследовательский социологический центр», 2017. Т.2. С. 297-302.

Г.Б. Кошарная

Пензенский государственный университет

Л.И. Найденова

Пензенский государственный университет

Е.В. Щанина

Пензенский государственный университет

ИНСТИТУЦИОНАЛИЗАЦИЯ ИНКЛЮЗИВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И ТРУДОУСТРОЙСТВА ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ (ОВЗ) В РЕГИОНАХ РФ

В статье анализируются возможности общего и профессионального обучения людей с ОВЗ, возможности их трудоустройства. Сделан вывод: в современном российском обществе существует потребность в инклюзивном образовании, профессиональной подготовке и трудоустройстве людей с ОВЗ. Инклюзивное образование становится самостоятельным уровнем института образования, а трудоустройство людей с ОВЗ образует подсистему в социальном институте труда.

Ключевые слова: социальный институт, институционализация, инклюзивное образование, ограниченные возможности, трудоустройство.

G.B. Kosharnaya
Penza State University
L.I. Najdenova
Penza State University
E.V. Shchanina
Penza State University

THE INSTITUTIONALIZATION OF INCLUSIVE EDUCATION AND EMPLOYMENT OF PERSONS WITH DISABILITIES IN THE REGIONS OF THE RUSSIAN FEDERATION

The article analyzes the possibilities of general and vocational training of people with disabilities, their employment opportunities. The conclusion is made – in modern Russian society there is a need for inclusive education, training and employment of people with disabilities. Inclusive education is becoming an independent level of the institution of education, and the employment of people with disabilities forms a subsystem in the social institution of labor.

Keywords: social institutionalization, institutionalization, inclusive education, limited opportunities, employment.

Инклюзивное образование, в частности, профессиональное, и трудоустройство выпускников образовательных учреждений, получивших такую профессиональную подготовку, формируют своеобразный системообразующий комплекс, который обладает институциональными признаками и института образования, и института труда, трудовых отношений. Системообразование проявляется в том, что профессиональное образование и обязательно предшествующая ему общеобразовательная подготовка в школах необходимы не сами по себе, а для занятия определенного социального статуса в социуме. Трудоустройство же, в свою очередь, закрепляет и завершает процесс получения профессиональной подготовки. Работа по полученной специальности становится критерием полученной подготовки.

Институциональная деятельность и развитие каждого социального института проверяется и проявляется по институциональным признакам (это материальные и культурные признаки, кодексы, идеология, предписывающие образцы поведения участников, их социальные роли), и по выполняемым социальным функциям. В современном российском обществе четко

определились потребности в институционализации систем профессиональной подготовки и трудоустройства людей с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ), что является первым и необходимым условием для такой институционализации. Выборочный обзор и анализ научных работ, опубликованных по проблематике социальных аспектов инклюзивного обучения, профессиональной подготовки и трудоустройства названной социальной группы, убеждает в том, что выше названные институциональные признаки существуют и выполнение социальных функций происходит в соответствии с необходимыми институциональными нормами, хотя еще существует немало нерешенных проблем. Но их наличие указывает именно на необходимость и возможность институционального развития системообразующего комплекса инклюзивного образования, профессиональной подготовки и трудоустройства людей с ОВЗ (особенно среди молодежи).

Исследователи (Ю.А. Макарова) отмечают, что в РФ начался и пока продолжается и формирование института инклюзивного образования и инклюзивной образовательной среды. Но существует проблема определения понятийно-категориального аппарата, поскольку пока нет единого подхода к определению понятия «инклюзивное образование» [1].

Потребности в развитии системы инклюзивного образования, в том числе профессионального, и последующего трудоустройства выпускников с полученной профессиональной подготовкой давно и отчетливо проявились в современном российском обществе, что неоднократно отмечалось в научных трудах других исследователей данной проблемы (Г.Б. Кошарная, Л.И. Найденова, Л.К. Шубенкина, Е.В. Щанина) [2-4]. После 2010 г. в РФ формируется Национальная коалиция «Образование – право для всех», одной из основных задач деятельности, которой становится методологическое сопровождение разработки и внедрения инклюзивных образовательных программ в регионах РФ, что само означает формирование и становление культурных признаков, кодексов, определяющих образцы поведения участников таких программ, а значит, и социальную институционализацию инклюзивного образования. В 2011-2012 гг. в ряде российских регионов (Москва, Санкт-Петербург; Архангельская, Воронежская, Калининградская, Нижегородская, Ростовская, Самарская, Томская области; республики Бурятия,

Татарстан, Чечня; Хабаровский край) уже были разработаны и приняты местные законодательные и нормативные акты для развития инклюзивного образования, осуществлялись региональные и муниципальные программы в соответствии со стратегиями развития инклюзивного образования, с 2011 г. существовали «Пилотные школы и экспериментальные площадки при их поддержке со стороны системы управления образованием [5].

В процессе такой достаточно активной институционализации инклюзия была определена как «ведущая тенденция современного этапа развития системы образования» [5], которая не подменяет всю систему специального обучения, а является формой, существующей наряду с другими устойчивыми формами – традиционными и инновационными. Развитие инклюзии в школах должно происходить в трех основных направлениях: «развитие инклюзивной политики, развитие инклюзивной практики, развитие инклюзивной культуры» [5, С.3].

Социальная институционализация и потребность в ней отчетливо проявляются и во внедрении инклюзивных образовательных программ профессиональной подготовки в вузах РФ с обеспечением последующего трудоустройства.

По данным Росстата, в ходе приемной кампании 2015-2016 учебного года принято на обучение по программам высшего образования 5966 студентов с инвалидностью (в 2014-2015 учебном году вузами было принято на обучение 5179 лиц с инвалидностью). Всеми вузами была выделена квота приема лиц, имеющих особые права (не менее 10 % от общего количества бюджетных мест). Доля лиц с инвалидностью, зачисленных в рамках квоты, составила 3,8 % (в 2014/2015 учебном году – 3,6 %) [6].

Эффективное обучение и подготовка требуют не только методологического сопровождения, но и нормативно-юридического обеспечения доступности получения подготовки, а затем и гарантий трудоустройства для лиц с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ). В качестве примера стоит привести «Положение об условиях обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья», принятое в ФГАОУ ВО «Казанский (Приволжский) федеральный университет» еще в декабре 2015 г. В КФУ функционирует Отдел практик и трудоустройства обучающихся Департамента образования КФУ, назначение которого – оказывать помощь в построении карьеры для всех студентов, в том числе для

лиц с ОВЗ. Отдел предоставляет необходимые условия для трудоустройства и помощь в трудоустройстве через обширную сеть компаний-партнеров, а также оказывает помощь в выборе учебных программ уже в процессе профессиональной подготовки [7].

В Российском университете дружбы народов также успешно действует специальный Департамент организации практик и трудоустройства обучающихся, занимающийся подбором вакансий, консультированием о ситуации на рынке труда, помощью в составлении резюме и пр. Департамент ориентирован на всех студентов и выпускников РУДН и обладает множеством партнеров для организации трудоустройства и прохождения практик и стажировок студентами РУДН, в том числе с ОВЗ и инвалидностями [8].

Мероприятия для повышения конкурентоспособности выпускников с ОВЗ на рынке труда включают: установление квот и минимального количества мест в организациях для приема таких выпускников на работу; резервирование рабочих мест по профессиям, наиболее подходящим для них; стимулирование самих организаций с целью создания дополнительных рабочих мест для выпускников – лиц с ОВЗ; создание условий для предпринимательской деятельности выпускников – лиц с ОВЗ, обладающих мотивацией к этой деятельности и имеющих возможности ее начала, с соответствующим обучением для успешной деятельности [8].

В этом проявляется становление и закрепление таких институциональных признаков, как культурные и соответствующие им материальные признаки (материальное, финансовое и кадровое обеспечение обучающих программ); кодексы и образцы поведения в соответствии с выполняемыми социальными ролями; идеология как отношение общественного мнения к лицам с ОВЗ. Следует подчеркнуть, что происходящая институционализация проявляется и в том, что меняется сущность отношения к лицам с ОВЗ, получившим профессиональную подготовку. Они выступают уже не только как объект социальной помощи, защиты или уязвимые группы населения, а как группы с достаточно самостоятельными и активными образцами поведения, стремящиеся получить устойчивый и надежный социальный статус и закрепиться в нем.

Дальнейшие направления социальной институционализации инклюзивного образования, профессиональной подготовки и

трудоустройства лиц с ОВЗ как социальной группы определяются как решение возникших проблем в процессе деятельности всех участников (образовательных учреждений, лиц с ОВЗ, работодателей) и их взаимодействия, основным принципом которого должно быть стабильное и перспективное социальное партнерство. Эти проблемы и возможности их решения выявились в ходе недавних исследований, проведенных другими специалистами. Средством их выявления стали комплексные мониторинги, которые позволяют получить достоверную текущую информацию об изучаемых явлениях и процессах в социуме.

В 2016-2017 гг. Автономная некоммерческая организация «Научно-исследовательский центр «Особое мнение» (Москва) провела комплексный всероссийский мониторинг доступности высшего профессионального образования для инвалидов и лиц с ОВЗ, охвативший треть государственных вузов РФ (165 вузов в 51 регионе). Авторы изучили данный вопрос с точки зрения организаций, предоставляющих услуги высшего образования (вузы), потребителя этих услуг (студенты-инвалиды и их родители) и дополнили полученную картину данными мониторинга и включенного наблюдения, что позволило выделить основные блоки проблем на пути получения инвалидами и лицами с ОВЗ высшего образования на этапах профориентации, поступления в вуз, непосредственно обучения и дальнейшего трудоустройства. В частности, исследователи указывают на законодательное ограничение «один вуз – одна специальность» для поступления инвалидов по квоте, проблемы при получении инвалидами необходимых для поступления в вуз документов, недостаточную обеспеченность вузов элементами доступной среды и специальными техническими средствами [9].

А.Ю. Шеманов и Д.Э. Макаева изучали влияние интереса к результатам творческой деятельности у людей с инвалидностью на формирование мотивации к творческому взаимодействию и социокультурной общности у окружающих с этими инвалидами. Почти все 40 русскоязычных респондентов – пользователей социальных сетей в Интернете – отметили положительное отношение к творчеству людей с инвалидностью, но только около половины из них обнаружили заинтересованность в творчестве с их участием [10, с. 24]. Поэтому появляется значимость формирования социокультурной общности в качестве компонента инклюзивной

культуры, направленной на активное и продуктивное взаимодействие с другими. В этом взаимодействии проявляются образцы поведения, характерные для выполнения институциональных функций. Завершением формирования этих образцов, вероятно, будет создание инклюзивной культуры в образовательных организациях, которая будет способствовать социокультурной общности, основанной на взаимном интересе к творческим результатам друг друга и на общности творческих целей [10, с. 32].

На основании приведенного выше обзора можно сделать вывод о том, что в современном российском обществе инклюзивное образование становится самостоятельным уровнем социального института образования, а трудоустройство выпускников с ОВЗ образует подсистему в социальном институте труда как одной из важных общественных подсистем. Все они выполняют следующие социально-институциональные функции: образовательная и транслирующая культурные образцы (через систему образования), мотивацию к получению социального статуса и закрепление в нем (через трудоустройство), организацию социального взаимодействия с окружающим социумом, представителями которых выступают персонал образовательных учреждений, работодатели и персонал организаций; формирование общественного мнения по отношению к лицам с ОВЗ как к группе с активными жизненными стратегиями социального поведения, но при условии возможностей реализации этих стратегий.

И.Н. Гарькин по результатам исследования трудоустройства выпускников с ОВЗ выделяет следующие основные проблемы трудоустройства:

- 1) меньшая конкурентоспособность на рынке труда, чем у других групп;
- 2) отсутствие специального оснащения для рабочих мест, где могли бы успешно трудиться выпускники с ОВЗ;
- 3) недостаточное количество свободных рабочих мест для выпускников с ОВЗ или несоответствие этих мест полученной профессиональной подготовке выпускников;
- 4) недостаточное количество или отсутствие рабочих мест для занятий дистанционным трудом;
- 5) незаинтересованность работодателей в том, чтобы принимать на работу выпускников с ОВЗ;
- 6) Боязнь лиц с ОВЗ потерять социальную пенсию в случае трудоустройства [11].

Для институционализации должны соблюдаться права на труд лиц с ОВЗ; надо создать благоприятные условия труда; надо учесть интересы работодателей, для которых необходимо законодательно закрепить поощрительные социальные и материальные меры поддержки. Важно и влияние профориентационной работы на трудоустройство. Необходима такая профориентационная работа в вузах, в которую включен самостоятельный образовательный проект для лиц с ОВЗ. Основные направления такого проекта должны включать:

1) комплексный анализ проблем и перспектив развития системы профессионального образования для лиц с ОВЗ, возможностей их трудоустройства после получения специальности на рынке труда;

2) разработка и реализация моделей профессионального образования лиц с ОВЗ с учетом их особенностей, при эффективном включении и использовании дистанционных технологий обучения;

3) обеспечение материально-технической, кадровой, учебно-методической оснащенности процесса обучения лиц с ОВЗ для повышения качества образования;

4) формирования у работодателей заинтересованности в приеме лиц с ОВЗ на работу и помощь выпускникам с ОВЗ в трудоустройстве посредством разработки и реализации общественных социальных проектов [11].

Эти и возможные в будущем направления деятельности означают средства для повышения эффективности выполнения социальных функций в процессе дальнейшей институционализации системообразующего комплекса, рассмотренного в данной статье.

Список литературы

1. Макарова Ю.А. Понятие инклюзивной корпоративной культуры в организациях общего образования // Образование и воспитание. 2018. № 4. С. 1-4. URL <https://moluch.ru/th/4/archive/101/3433/> (дата обращения 23.01.2019).

2. Кошарная Г.Б., Найденова Л.И., Корж Н.В., Данилова Е.А. Методологические аспекты исследования интегрирования в социум инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья // Известия вузов. Поволжский регион. Сер. «Общественные науки». 2018. №2. С.86-97.

3. Кошарная Г.Б., Шубенкина Л.К. Социальная поддержка инвалидов на рынке труда / Социальные инновации в развитии трудовых отношений и занятости в XXI веке. Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И.Лобачевского. 2014. С.75-78.
4. Кошарная Г.Б., Щанина Е.В. Особенности обучения пожилых людей // Интеграция образования. 2013. №4 (73). С.57-61.
5. Калабихина И.Е., Калабихина Е.А. Региональные аспекты развития инклюзивного образования в деятельности организаций – участников Национальной коалиции «Образование – право для всех» / Ежегодный отчет 2011-2012 гг. РООИ «Перспектива» // URL: [perspektiva-inva.ru> /userfiles/education/publication/Otchet_2011-2012_Aspекты-razvitiia-IO-v-deiatelnosti-natsionalnoi-koalitsii.pdf](http://perspektiva-inva.ru/userfiles/education/publication/Otchet_2011-2012_Aspекты-razvitiia-IO-v-deiatelnosti-natsionalnoi-koalitsii.pdf) (дата обращения: 12.01.2019).
6. Резник Г.А., Курдова М.А. Развитие инклюзивного образования в вузах России // Экономика и социум, 2016. №11 (30) // [http://www.iupr.ru/domains_data/files/zurnal_30/Reznik %20G.A., %20Kurdova %20M.A. %20Razdel %20Sovremennye %20nauki %20i %20obrazovanie.pdf](http://www.iupr.ru/domains_data/files/zurnal_30/Reznik%20G.A.,%20Kurdova%20M.A.%20Razdel%20Sovremennye%20nauki%20i%20obrazovanie.pdf) (дата обращения: 10.01.2019).
7. Положение об условиях обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья от 21.12.2015 г. ФГАОУ ВО «Казанский (Приволжский) федеральный университет» // [.http://kpfu.ru/portal/docs/F1447377249/Polozhenie.ob.usloviyah.obucheniya.invalidov.i.lic.s.OVZ.pdf](http://kpfu.ru/portal/docs/F1447377249/Polozhenie.ob.usloviyah.obucheniya.invalidov.i.lic.s.OVZ.pdf) (дата обращения: 10.01.2019).
8. Трудоустройство инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (Российский университет дружбы народов) // [.http://kpfu.ru/portal/docs/F1447377249/Polozhenie.ob.usloviyah.obucheniya.invalidov.i.lic.s.OVZ.pdf](http://kpfu.ru/portal/docs/F1447377249/Polozhenie.ob.usloviyah.obucheniya.invalidov.i.lic.s.OVZ.pdf) (дата обращения: 18.01.2019).
9. Курбангалеева Е.Ш., Веретенников Д.Н. Доступность высшего профессионального образования инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) // Психологическая наука и образование. 2017. Т. 22. № 1. С. 169–180.
10. Шеманов А.Ю., Макаева Д.Э. Творчество и инклюзивная культура образовательной организации // Электронный журнал «Психологическая наука и образование psyedu.ru» 2016. Т. 8. №1. С.24–34. doi: 10.17759/psyedu.2016080103 (дата обращения: 18.01.2019).
11. Гарькин И.Н. Трудоустройство лиц с ограниченными возможностями здоровья // Политобразование. Информационно-аналитический журнал. 17 апр. 2018 г. // URL: <http://lawinrussia.ru/content/trudoustroystvo-lits-s-ogranichennymi-vozmozhnostyami-zdorovbya>. (Дата обращения: 21.01.2019).