

## Подготовка кадров для обучения и сопровождения студентов с инвалидностью в вузе

### Professional Preparation for University Teachers and Assistants Working with Students with Disabilities

# Инклюзивная культура как показатель готовности специалистов вузов к сопровождению инклюзивного высшего образования

**Денисова О.А.**

ФГБОУ ВО «Череповецкий государственный университет»  
(ФГБОУ ВО ЧГУ), г. Череповец, Российская Федерация  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0236-9181>, e-mail: [denisova@inbox.ru](mailto:denisova@inbox.ru)

**Леханова О.Л.**

ФГБОУ ВО «Череповецкий государственный университет»  
(ФГБОУ ВО ЧГУ), г. Череповец, Российская Федерация  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0882-4632>, e-mail: [lehanovao@mail.ru](mailto:lehanovao@mail.ru)

**Гудина Т.В.**

ФГБОУ ВО «Череповецкий государственный университет»  
(ФГБОУ ВО ЧГУ), г. Череповец, Российская Федерация  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6896-6918>, e-mail: [gtv1968@mail.ru](mailto:gtv1968@mail.ru)

Эффективность инклюзивного высшего образования определяется разными факторами, в т.ч. состоянием инклюзивной культуры сотрудников вузов. С целью ее оценки как интегрального показателя инклюзивной компетентности и личностной готовности на базе Ресурсного учебно-методического центра Северо-Западного федерального округа по обучению лиц с ОВЗ и инвалидностью Череповецкого государственного университета было реализовано исследование. В пилотном исследовании приняли участие 1680 человек, прошедших обучение в РУМЦ СЗФО ЧГУ с 2017 по 2023 гг. и опрос по оценке уровня инклюзивной культуры. Репрезентативная выборка представлена 200 сотрудниками 28 вузов. Выявлено, что инклюзивная культура является результатом профессионального и личностного развития. Ее уровень имеет отличия в зависимости от вида профессиональной деятельности и различается у представителей администрации, преподавателей и учебно-вспомогательного персонала. Обучение по теме инклюзии положительно влияет на личностную готовность к инклюзии. Однако инклюзивная компетентность имеет существенную вариативность характеристик и демонстрирует необходимость психологической и методической поддержки сотрудников вузов, вариативной их подготовки.

**Ключевые слова:** студенты с инвалидностью; инклюзивное высшее образование; готовность к инклюзивному образованию; инклюзивная культура; подготовка кадров.

**Благодарности.** Авторы благодарят образовательные организации высшего образования Северо-Западного федерального округа за участие в исследовании.

**Для цитаты:** *Денисова О.А., Леханова О.Л., Гудина Т.В.* Инклюзивная культура как показатель готовности специалистов вузов к сопровождению инклюзивного высшего образования // Психологическая наука и образование. 2023. Том 28. № 6. С. 82—92. DOI: <https://doi.org/10.17759/pse.2023280608>

## **Inclusive Culture as an Indicator of the Readiness of University Specialists to Support Inclusive Higher Education**

***Olga A. Denisova***

Cherepovets State University, Cherepovets, Russia

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0236-9181>, e-mail: [denisova@inbox.ru](mailto:denisova@inbox.ru)

***Olga L. Lekhanova***

Cherepovets State University, Cherepovets, Russia

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0882-4632>, e-mail: [lehanovao@mail.ru](mailto:lehanovao@mail.ru)

***Tatyana V. Gudina***

Cherepovets State University, Cherepovets, Russia

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6896-6918>, e-mail: [gtv1968@mail.ru](mailto:gtv1968@mail.ru)

The effectiveness of inclusive higher education is determined by a complex of interrelated factors, including the readiness of university staff for inclusion. Taking into account the requests of the state and society, the strategy for the development of education in Russia, the central place in discussing the readiness of university staff for inclusion should take an assessment of the level of development of the inclusive culture as an integral indicator of inclusive competence and personal readiness, which became the goal of this study. The study was implemented on the basis of the Resource Educational and Methodological Center of the North-Western Federal District for the training of people with disabilities of the Cherepovets State University from 2017 to 2023. The pilot study involved 1680 students graduated from the Resource Educational and Methodological center from 2017 to 2023, they filled a questionnaire to assess the level of inclusive culture. The representative sample is represented by 200 employees of 28 universities of the Northwestern Federal District. The results of the study showed that an inclusive culture is a specific neoplasm, the result of professional and personal development of specialists. The level of inclusive culture differs depending on the type of professional activity, it differs in the qualitative composition of the characteristics of representatives of the administration, teachers and educational support staff. Education on the topic of inclusion has a positive effect on the personal readiness for inclusion of university staff. However, the state of inclusive competence has a significant variability of characteristics within the surveyed sample and demonstrates the need for psychological and methodological support and diverse formation for university staff.

**Keywords:** students with disabilities; inclusive higher education; readiness for inclusive education; inclusive culture; personnel training.

**Acknowledgements.** The authors thank the educational institutions of higher education of the Arkhangelsk, Murmansk, Vologda, Pskov, Novgorod regions, the Republics of Karelia and Komi for participating in the study.

**For citation:** Denisova O.A., Lekhanova O.L., Gudina T.V. Inclusive Culture as an Indicator of the Readiness of University Specialists to Support Inclusive Higher Education. *Psikhologicheskaya nauka i obrazovanie = Psychological Science and Education*, 2023. Vol. 28, no. 6, pp. 82—92. DOI: <https://doi.org/10.17759/pse.2023280608> (In Russ.).

## Введение

В современном обществе чрезвычайно велик запрос на обеспечение профессионального образования молодых инвалидов, что обусловлено ролью возможности работы по профессии для достижения целей независимой и самостоятельной жизни граждан данной категории. В этих условиях различные аспекты готовности специалистов к инклюзии становятся все более актуальными темами исследований как в международном, так и в национальном исследовательском контексте. Прикладной запрос на такие исследования определяется имеющейся в нашей стране практикой на систематическую и регулярную подготовку кадров к инклюзии, а также деятельностью со стороны контролирующих и надзорных органов. Принимая во внимание запросы государства и общества, стратегии развития образования в России, при проведении мониторинговых мероприятий по оцениванию готовности специалистов к работе в условиях инклюзии важно осуществлять оценку их инклюзивной культуры как интегрального показателя инклюзивной компетентности и личностной готовности к сопровождению образования инвалидов, их непрерывной и преемственной профессионализации, содействия трудовой занятости и полезности выпускников с инвалидностью.

Понятие «инклюзивная культура» является многокомпонентной дефиницией, имеет полиморфную трактовку (С.В. Алехина, Ю.В. Мельник, Е.В. Самсонова, А.Ю. Шеманов [1], Т. Бут и М. Эйнскоу [3] и др.). Но вне зависимости от научного подхода инклюзивная культура признается фундаментальной основой для соз-

дания культуры инклюзивного общества, в котором различия уважаемы и поддерживаются социумом, а равные возможности обеспечены специальными условиями. Т. Бут и М. Эйнскоу [3] пишут о трех основных векторах в развитии образовательных организаций: создание инклюзивной культуры, развитие инклюзивной политики и внедрение инклюзивной практики. Е.С. Слюсарева, А.В. Донцов считают, что компонентом инклюзивной культуры педагога являются профессиональная и личностная готовность [20]. Nataša Tančić, Aleksandra Pavlović указывают на важность инклюзивной культуры как ключевого аспекта качественной работы в создании инклюзивной образовательной среды [18]. С.В. Алехина, А.Ю. Шеманов считают, что инклюзивная организационная культура вуза содействует успешной реализации целей высшего образования [14]. И.Н. Симеева, В.В. Хитрюк определяют важность работы по формированию инклюзивной культуры, описывают ее сущностные характеристики [9]. С.В. Алехина, Ю.В. Мельник, Е.В. Самсонова, А.Ю. Шеманов описывают применение комплексной оценки инклюзивного процесса в качестве механизма проектирования инклюзии в образовательной организации [1]. Д.В. Афанасьев, О.А. Денисова, О.Л. Леханова, В.Н. Поникарова констатируют, что подготовка преподавателей высшей школы к профессиональной деятельности в условиях инклюзивного образования должна содержать полный цикл мероприятий по отслеживанию готовности к инклюзивному образованию [2]. О.Б. Янусовой предложена трехкомпонентная структура инклюзивной культуры, в которой дифференцируется аксеологический,

лично-коммуникативный, когнитивный компоненты [13]. О.А. Денисова, О.Л. Леханова, В.Н. Поникарова, Т.В. Гудина выделяют четыре компонента инклюзивной культуры: ценностно-мотивационный, когнитивный, операционально-деятельностный, аффективный компоненты [4]. Н.В. Старовойт рассматривает «надводную» и «подводную» часть инклюзивной культуры: внешнюю среду (безбарьерная среда, адаптированные образовательные программы, специальные методы обучения и т.д.) и внутреннюю (ценности, нормы, правила поведения и т.д.) [11]. В.З. Кантор, А.П. Антропов, Ю.Л. Проект [5] описывают модель психологической готовности научно-педагогических работников к реализации инклюзивного образования. В качестве методологической основы готовности преподавателя авторы определяют методическую подготовленность и опыт инклюзивной практики как составляющую профессионально-педагогической культуры, влияющей на систему личностных и профессиональных компетенций педагога. В.В. Хитрюк [12] в структуре готовности к выполнению инклюзивной педагогической деятельности выделяет информационно-компетентностный, эмпатический (эмоционально-нравственный), мотивационный (установочно-поведенческий), операционально-деятельностный компоненты. L. Florian, K. Black-Hawkins рассматривают проблему готовности к инклюзии через призму оказания педагогам помощи в формировании инклюзивных компетенций и освоения стратегий обучения [16]. P. Ojok, S. Wormnæs делают вывод о необходимости повышения уровня инклюзивной компетентности специалистов и восполнения дефицитов знаний [19]. Подобные данные были получены и в других российских и зарубежных исследованиях [10; 17].

На основании проанализированных работ и опыта инклюзивная культура определяется нами как интегративный показатель готовности сотрудников к реализации сопровождения лиц с ОВЗ и инвалидностью, заключающийся в понимании и принятии места и роли инклюзии в современном обществе, в наличии знаний, умений и навыков в этой области, в установках на трансляцию позитивных тенденций в отношении людей с ОВЗ и инвалидностью, в

толерантном и взвешенном отношении к людям с ОВЗ и инвалидностью и их проблемам. В структуре инклюзивной культуры сотрудников вуза в качестве ядра следует выделять два основных элемента: личностная готовность к инклюзии и инклюзивная компетентность. Личностная готовность заключается в сформированности ценностно-мотивационного (признание ценностей и принципов инклюзии, осознанный выбор норм инклюзивного общества, сформированность мотивации на профессиональную деятельность и повышение компетенций в сфере инклюзии, направленность интересов и потребностей) и аффективного (наличие позитивных чувств, эмоций, переживаний, связанных с заинтересованностью к осуществлению инклюзии, стремление к эффективному разрешению ситуаций в условиях инклюзии и развитию способности к адаптивному и позитивному поведению) компонентов. Инклюзивная компетентность включает когнитивный (овладение общими теоретическими и прикладными знаниями о сущности инклюзии, о вариантах ее осуществления, средствах, обеспечивающих организацию инклюзии) и операционально-деятельностный (организационные, коммуникационные, прогностические, рефлексивные, проективные умения и навыки в сфере инклюзии, сформированные паттерны продуктивного копинг-поведения, реализуемые в условиях инклюзии) компоненты.

Таким образом, инклюзивная культура определяет готовность сотрудников к реализации сопровождения лиц с ОВЗ и инвалидностью, включает понимание и принятие места и роли инклюзии в современном обществе, знания, умения и навыки в этой области, установки на трансляцию позитивных тенденций в отношении людей с ОВЗ и инвалидностью, толерантное и взвешенное отношение к людям с ОВЗ и инвалидностью и их проблемам.

## Материалы и методы

Экспериментальное исследование было реализовано на базе Ресурсного учебно-методического центра Северо-Западного федерального округа по обучению лиц с ОВЗ и инвалидностью Череповецкого государственного университета (РУМЦ СЗФО ЧГУ) с 2017

по 2023 г. В пилотном исследовании приняли участие 1680 человек, прошедших обучение в РУМЦ СЗФО ЧГУ. Репрезентативная совокупность представлена 200 респондентами мужского и женского пола, имеющими разный стаж работы и опыт взаимодействия с инвалидами и работающими в 28 вузах Северо-Западного федерального округа. Из них: АУП (административно-управленческий персонал) — 43 человека, ППС (профессорско-преподавательский состав) — 114 респондентов, УВП (учебно-вспомогательный персонал) — 43 опрошенных.

Методика исследования представляла собой проведение онлайн-опроса по двум тестам: «Личностная готовность к инклюзии» и «Оценка инклюзивной компетентности», содержащимся на Информационно-аналитическом портале «Перспектива-Про». Содержание опросных тестов было разработано на основе адаптации опросника Т. Бут, М. Эйнскоу [3] и с учетом полученных ранее данных о готовности преподавателей высшей школы к инклюзивному образованию [2]. Апробация тестов осуществлялась с участием вузов-партнеров РУМЦ СЗФО ЧГУ и обсуждалась в профессиональном сообществе РУМЦ ВО. Опросники содержат по 10 вопросов, позволяющих оценить компонентный и уровневый состав показателей сформированности инклюзивной культуры как интегрального показателя готовности специалистов вузов к сопровождению инклюзивного высшего образования. Описание дается по пяти уровням: оптимальный, продвинутый, допустимый, стартовый, начальный. Подробное описание

методики опубликовано ранее [7]. Предложенные вопросы дополняются данными из анкеты пользователя на портале и позволяют получить дополнительную информацию о респондентах (возраст, пол, род профессиональной деятельности, квалификация, образование).

В ходе анализа были применены вычисления процентных долей, статистическая обработка результатов эмпирического исследования с применением однофакторного дисперсионного анализа. Вычисления производились с применением программного обеспечения «StatSoft STATISTICA 10.0.1011».

### Результаты исследования

По результатам оценки личностной готовности к инклюзии нами было выявлено, что большинство сотрудников вузов, прошедших обучение в рамках курсов повышения квалификации, обладают оптимальным уровнем личностной готовности (табл. 1).

В целом респонденты принимают необходимость изменений себя как личности и как профессионала, признают необходимость широкого обсуждения вопросов инклюзии. Остальные специалисты вузов показали продвинутый уровень личностной готовности к инклюзии. Респонденты понимают значение инклюзии, но отношение к ней не всегда определено и неодинаково в разных ситуациях. Они готовы выборочно взаимодействовать в решении вопросов повышения доступности образования, оборудования учебных мест для инвалидов. Допустимый, стартовый

Таблица 1

#### Уровень личностной готовности к инклюзии сотрудников вузов

Уровни личностной готовности к инклюзии	Категория сотрудников вузов					
	АУП		ППС		УВП	
	чел.	%	чел.	%	чел.	%
Оптимальный	35	81	98	86	40	93
Продвинутый	8	19	16	14	3	7
Допустимый	-	-	-	-	-	-
Стартовый	-	-	-	-	-	-
Начальный	-	-	-	-	-	-
Итого	43	100	114	100	43	100

и начальный уровни личностной готовности к инклюзии не зафиксированы. Среднее количество баллов, набранных респондентами по каждому вопросу опросника «Личностная готовность к инклюзии», отражено в табл. 2.

Как видно из табл. 2, наименьшие результаты по всем трем группам респондентов были получены в ответ на вопрос № 8 «Считаете ли вы, что вы можете повлиять на повышение показателей доступности среды в вашей организации (учреждении, предприятии) для людей с ОВЗ и инвалидностью?». Этот вопрос набрал наименьший средний балл. Максимальный балл у представителей администрации был получен в ответ на вопрос «Считаете ли вы, что инклюзия полезна всему обществу?», у профессорско-преподавательского состава — «Считаете ли вы, что люди с ОВЗ и инвалидностью имеют право учиться и трудиться вместе с другими в одном коллективе?», у УВП — «Заинтересованы ли вы в получении знаний и повышении своей квалификации в сфере инклюзии?» и «Считаете ли вы, что образование и труд являются ресурсом для включения в общество людей с инвалидностью и ОВЗ?».

Сравнение выборок респондентов с применением однофакторного дисперсионного анализа показало, что различия между ППС, АУП и УВП не входят в зону значимости (показатели  $F=0,61$  и  $p=0,54$  соответственно). Иными словами, при общей схожести уровневой характеристики личностной готовности к инклюзии качественный состав компонентов готовности значимо не различается между представителями администрации, преподавателями вузов и учебно-вспомогательным персоналом.

Результаты по тесту «Оценка инклюзивной компетентности» отражены в табл. 3.

Как мы видим, в большинстве своем у всех респондентов преобладают продвинутый и допустимый уровни приблизительно в одинаковом процентном соотношении. Примерно треть сотрудников вузов вне зависимости от занимаемой должности имеют достаточно полный объем знаний об особых образовательных потребностях и специальных условиях образования лиц с ОВЗ и инвалидностью. В целом они знакомы с законодательными актами об образовании лиц с ОВЗ и инвалидностью на разных уровнях, имеют определенные пред-

Таблица 2

**Средний балл ответов на вопросы теста «Личностная готовность к инклюзии»**

Категория сотрудников вузов	Среднее значение ответов по вопросам теста «Личностная готовность к инклюзии»*									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
АУП	4,6	4,7	4,4	4,8	4,4	4,3	4,7	<b>3,9</b>	4,6	<b>5,0</b>
ППС	<b>4,8</b>	4,7	4,5	4,6	4,5	4,3	4,7	<b>3,7</b>	4,7	4,6
УВП	4,7	4,7	4,5	<b>4,8</b>	4,7	4,5	<b>4,8</b>	<b>3,8</b>	4,7	4,6

Примечание. \* — максимальное значение — 5 баллов.

Таблица 3

**Уровень инклюзивной компетентности сотрудников вузов**

Оценка инклюзивной компетентности	Категория сотрудников вузов					
	АУП		ППС		УВП	
	чел.	%	чел.	%	чел.	%
Оптимальный уровень	2	5	18	16	7	16
Продвинутый уровень	14	32	42	37	15	35
Допустимый уровень	15	35	39	34	15	35
Стартовый уровень	10	23	10	9	4	9
Начальный уровень	2	5	5	4	2	5
Итого	43	100	114	100	43	100

ставления о методических ресурсах, особенностях использования организационных форм, специальных и ассистивных технологиях образования лиц с ОВЗ и инвалидностью. Однако сведения об образовании лиц с ОВЗ и инвалидностью носят у них довольно обобщенный, хотя и систематизированный характер. Еще треть сотрудников характеризуются недостаточно полным объемом знаний в сфере инклюзивного высшего образования, они поверхностно знакомы с законодательными актами об образовании лиц с ОВЗ и инвалидностью на разных уровнях, имеют неполные представления о методических ресурсах, особенностях использования организационных форм, специальных и ассистивных технологиях образования лиц с ОВЗ и инвалидностью. В целом перечень профессиональных компетенций этих сотрудников вуза не является гарантом их готовности не практике осуществлять сопровождение образования лиц с ОВЗ и инвалидностью.

Среднее количество баллов, набранных респондентами по каждому вопросу опросника «Личностная готовность к инклюзии», отражено в табл. 4.

Как видно из табл. 4, различия в состоянии инклюзивной компетентности наименее выражены между ППС и УВП. Обе категории сотрудников достаточно хорошо знакомы с трудностями, которые испытывают люди с ОВЗ и инвалидностью в процессе образования, и ниже всего оценивают свой уровень использования помогающих (ассистивных) технологий для лиц с ОВЗ и инвалидностью. Среди администрации вузов преобладают более высокие баллы в ответах на вопрос о знании прав инвалидов, о понимании их особых потребностей, о создании специальных условий, о владении

ассистивными технологиями. Ниже всего представители администрации оценивают свои компетенции в вопросах профориентации и трудоустройства лиц с ОВЗ и инвалидностью, а также поиска ресурсов для полноценного образования инвалидов. Сравнение выборок респондентов с применением однофакторного дисперсионного анализа показало, что различия между ППС, АУП и УВП по состоянию инклюзивной компетентности входят в зону значимости (показатели  $F=0,3,43$  и  $p=0,03$  соответственно). Выявлены значимые различия между АУП, ППС и УВП по 3 вопросу теста «Инклюзивная компетентность»: «Оцените, насколько вы знакомы с особыми потребностями людей с ОВЗ и инвалидностью» ( $F=3,29$  на уровне значимости  $p=0,04$ ). Также выявлены значимые различия между АУП, ППС и УВП по 8 вопросу: «Оцените свой уровень осведомленности в вопросах организации и поиска ресурсов для образования лиц с ОВЗ и инвалидностью» ( $F=3,66$  на уровне значимости  $p=0,03$ ). Таким образом, инклюзивная компетентность сотрудников вузов имеет разницу в своих характеристиках в зависимости от вида профессиональной деятельности сотрудников вуза.

### Обсуждение и выводы

Согласно полученным данным и реализованному исследованию, инклюзивная культура есть специфическое новообразование, включающее результаты профессионального и личностного развития сотрудников вузов и выражающееся в личностной и компетентностной готовности к сопровождению инклюзивного высшего образования. В структуре инклюзивной культуры сотрудников вуза в качестве ядра следует выделять два основных элемента:

Таблица 4

#### Средний балл ответов на вопросы теста «Инклюзивная компетентность»

Категория сотрудников вузов	Среднее значение ответов по вопросам теста «Инклюзивная компетентность»*									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
АУП	3,1	2,8	3,1	3,3	2,9	3,1	2,6	2,6	2,6	3,1
ППС	3,4	3,2	3,5	3,6	3,3	3,4	2,9	3,1	2,8	2,8
УВП	3,5	3,1	3,3	3,6	3,3	3,5	3,0	3,2	2,9	2,8

Примечание. \* — максимальное значение — 5 баллов.

личностная готовность к инклюзии и инклюзивная компетентность. Личностная готовность заключается в сформированности ценностно-мотивационного (признание ценностей и принципов инклюзии, осознанный выбор норм инклюзивного общества, сформированность мотивации на профессиональную деятельность и повышение компетенций в сфере инклюзии, направленность интересов и потребностей) и аффективного (наличие позитивных чувств, эмоций, переживаний, связанных с заинтересованностью к осуществлению инклюзии, стремление к эффективному разрешению ситуаций в условиях инклюзии и развитию способности к адаптивному и позитивному поведению) компонентов. Инклюзивная компетентность включает когнитивный (овладение общими теоретическими и прикладными знаниями о сущности инклюзии, о вариантах ее осуществления, средствах, обеспечивающих организацию инклюзии) и операционально-деятельностный (организационные, коммуникационные, прогностические, рефлексивные, проективные умения и навыки в сфере инклюзии, сформированные паттерны продуктивного копинг-поведения, реализуемые в условиях инклюзии) компоненты.

Обучение сотрудников вузов по теме инклюзии, осуществляемое в рамках деятельности Ресурсных учебно-методических центров по обучению инвалидов, созданных на базе образовательных организаций высшего образования, положительно влияет на состояние инклюзивной культуры сотрудников университетов. Наиболее высокие результаты у прошедших обучение сотрудников отмечены в состоянии личностной готовности к инклюзии, что может быть оценено как ресурс для дальнейшего поступательного развития инклюзии в вузах. Доминирующее большинство представителей администрации, преподавателей и учебно-вспомогательного персонала принимают ценности инклюзии, признают равные права инвалидов на образование и труд, готовы к изменению себя с учетом этих норм и ценностей, имеют сформированную мотивацию на профессиональную деятельность и повышение компетенций в сфере инклюзии, стремятся к эффективному разрешению проблем инклюзивного высшего образования. В то же время

состояние инклюзивной компетентности имеет более низкий по сравнению с личностной готовностью уровень развития. Оно характеризуется различиями компонентного состава у представителей администрации, преподавателей и учебно-вспомогательного персонала вузов. Выявлены значимые различия между АУГ, ППС и УВП по итоговому баллу оценки инклюзивной компетентности ( $F=3,43$  на уровне значимости  $p=0,03$ ). В целом ППС и УВП наиболее нуждаются в формировании практических навыков по использованию помогающих (ассистивных) технологий для лиц с ОВЗ и инвалидностью, а представители администрации — в освоении кейсов и корпоративных решений в сфере профориентации и трудоустройства лиц с ОВЗ и инвалидностью, а также поиска ресурсов для инклюзивного высшего образования. При общей схожести уровневой характеристики инклюзивной культуры сотрудников вузов качественный состав компонентов личностной готовности к инклюзии и инклюзивной компетентности различается в зависимости от вида профессиональной деятельности. В целом интегральная характеристика инклюзивной культуры, складывающаяся из комплексной характеристики состояния ее структурных элементов, позволяет не только определить текущий уровень готовности сотрудников к сопровождению инклюзивного высшего образования, но и лежит в основе проектирования стратегий и тактик в сфере инклюзии. Это следует учитывать не только при проектировании программ дополнительного образования специалистов, но и построении стратегии развития вузов в сфере инклюзии. Полученные данные доказывают необходимость систематического обучения сотрудников вузов по вопросам инклюзии, а также актуализируют требования к вариативной подготовке специалистов инклюзивного высшего образования с учетом имеющихся ресурсов и дефицитов. Выделенные в процессе исследования «болевы́е точки» позволяют обозначить центральный вектор направления работы по проектированию содержания адресных программ повышения квалификации или профессиональной переподготовки для подготовки специалистов в вузе к работе в условиях инклюзивного образования.



Таким образом, инклюзивная культура является результатом профессионального и личностного развития. Ее уровень имеет отличия в зависимости от вида профессиональной деятельности и различается у представителей администрации, преподавателей (профессорско-преподавательского состава) и учебно-вспомогательного персонала в

вузе. Формирование инклюзивной культуры в вузе положительно влияет на личностную готовность к инклюзии. Однако инклюзивная компетентность имеет существенную вариативность характеристик и демонстрирует необходимость психологической и методической поддержки сотрудников вузов в условиях вариативной подготовки.

### Литература

1. Аলেখина С.В., Мельник Ю.В., Самсонова Е.В., Шеманов А.Ю. Оценка инклюзивного процесса как инструмента проектирования инклюзии в образовательной организации // Психологическая наука и образование. 2021. Т. 26. № 5. С. 116—126. DOI:10.17759/pse.2021260509
2. Афанасьев Д.В., Денисова О.А., Леханова О.Л., Пони́карова В.Н. Готовность преподавателей высшей школы к инклюзивному образованию [Электронный ресурс] // Психолого-педагогические исследования. 2019. Том 11. № 3. С. 128—142. DOI:10.17759/psyedu.2019110311
3. Бут Т. Показатели инклюзии: практическое пособие / Т. Бут, М. Эйнскоу; под ред. М. Воган; пер. с англ. И. Аникеев; науч. ред. Н. Борисова, под общ. ред. М. Перфильевой. М.: Перспектива, 2007. 124 с.
4. Денисова О.А., Леханова О.Л., Пони́карова В.Н., Гудина Т.В. Технология формирования инклюзивной культуры преподавателей // Вестник Ленинградского государственного университета имени А.С. Пушкина. 2022. № 4. С. 135—145. DOI:10.35231/18186653\_2022\_4\_135
5. Кантор В.З., Антропов А.П., Проект Ю.Л. Готовность профессорско-преподавательского состава вузов к инклюзивному обучению студентов с инвалидностью: проблемное поле // Известия РГПУ им. А.И. Герцена. 2020. № 195. С. 7—25. DOI:10.33910/1992-6464-2020-195-7-25
6. Кантор В.З., Проект Ю.Л. Инклюзивный образовательный процесс в вузе: теоретико-экспериментальная модель психологической готовности преподавателей // Образование и наука. 2021. Т. 23. № 3. С. 156—182. DOI:10.17853/1994-5639-2021-3-156-182
7. Основы инклюзивной культуры: учебное пособие / [Н.А. Борисова и др.]; под общей ред. О.А. Денисовой; составитель О.Л. Леханова. Череповец: ЧГУ, 2021. 214 с. ISBN 978-5-85341-915-5
8. Практика инклюзивного образования детей с ограниченными возможностями здоровья: реалии компетентного обеспечения / В.З. Кантор [и др.] // Интеграция образования. 2023. Т. 27. № 1. С. 82—99. DOI:10.15507/1991-9468.110.027.202301.082-099
9. Симаева И.Н., Хитрюк В.В. Инклюзивное образовательное пространство: SWOT-анализ //

- Вестник Балтийского федерального университета им. И. Канта. 2014. Вып. 5. С. 31—39.
10. Словик Й., Пешкова М., Шатунова О.В., Бартус Е. Компетенции молодых педагогов в обучении детей с особыми образовательными потребностями // Образование и наука. 2020. Т. 22. № 10. С. 139—160. DOI:10.17853/1994-5639-2020-139-160
11. Старовойт Н.В. Инклюзивная культура образовательной организации: подходы к пониманию и формированию [Электронный ресурс] // Научно-методический электронный журнал «Концепт». 2016. Т. 8. С. 31—35. URL: <http://e-koncept.ru/2016/56117.htm> (дата обращения: 08.08.2023).
12. Хитрюк В.В. Инклюзивная готовность как этап формирования инклюзивной культуры педагога: структурно-уровневый анализ [Электронный ресурс]. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/inklyuzivnaya-gotovnost-kak-etap-formirovaniya-inklyuzivnoy-kultury-pedagoga-strukturno-urovnevy-analiz> (дата обращения: 08.08.2023).
13. Янусова О.Б. Структурно-содержательные компоненты инклюзивной культуры будущего педагога // Вестник БарГУ. Серия: Педагогические науки, Выпуск 6/2018. С. 65—71.
14. Alekhina S.V., Shemanov A.Yu. Inclusive Culture as a Value Basis of Changes in Higher Inclusive Education. Developing inclusive higher education: the network approach, pp. 5—13.
15. Denisova O., Lekhanova O., Ponikarova V., Gudina T. Inclusive culture of kindergarten, school, college and university teachers. SHS Web of Conferences 70, 10002 (2019); DOI:10.1051/shsconf/20197010002
16. Florian L., Black-Hawkins K. Exploring inclusive pedagogy // British Educational Research Journal. 2011. Vol. 37(5). P. 813—828. DOI:10.1080/01411926.2010.501096
17. Kahn S., Lewis A.R. Survey on Teaching Science to K-12 Students with Disabilities: Teacher Preparedness and Attitudes // Journal of Science Teacher Education. 2014. Vol. 25. Issue 8. P. 885—910. DOI:10.1007/s10972-014-9406-z
18. Nataša Tančić, Aleksandra Pavlović. Inclusive Culture as a Pedagogical Dimension of Successful Educational Inclusion. Conference: International

Scientific Conference "75th Anniversary of the Institute of Pedagogy — Educational Challenges and Future Prospects", Ohrid, 16-18 May 2022. P. 520—528.

19. Ojok P., Wormnaes S. Inclusion of pupils with intellectual disabilities: primary school teachers' attitudes and willingness in a rural area in Uganda // International Journal of Inclusive Education. 2013. Vol. 17(9). P. 1003—1021. DOI:10.1080/13603116.2012.728251

## References

1. Alekhina S.V., Mel'nik YU.V., Samsonova E.V., SHemanov A.YU. Ocenka inkluzivnogo processa kak instrument proektirovaniya inkluzii v obrazovatel'noj organizacii [Evaluation of the inclusive process as a tool for designing inclusion in an educational organization]. *Psichologicheskaya nauka i obrazovanie = Psychological science and education*, 2021. Vol. 26, no. 5, pp. 116—126. (In Russ., abstr. in Engl.). DOI:10.17759/pse.2021260509

2. Afanasiev D.V., Denisova O.A., Lekhanova O.L., Ponikarova V.N. Higher Education Teacher Readiness for Inclusive Education [Higher Education Teacher Readiness for Inclusive Education] [Elektronnyi resurs]. *Psichologo-pedagogicheskie issledovaniya = Psychological and pedagogical research*, 2019. Vol. 11, no. 3, pp. 128—142. DOI:10.17759/psyedu.2019110311 (In Russ., abstr. in Engl.).

3. But T. Pokazateli inkluzii: prakticheskoe posobie [Inclusion indicators: a practical guide]. T. Booth, M. Ainscoe; ed. M. Vaughan; per. from English. I. Anikeev; scientific ed. N. Borisov, under the total. ed. M. Perfilieva. Moscow: Prospect, 2007. 124 p. (In Russ.).

4. Denisova O.A., Lekhanova O.L., Ponikarova V.N., Gudina T.V. Tekhnologiya formirovaniya inkluzivnoj kul'tury prepodavatelej [Technology for the formation of an inclusive culture of teachers]. *Vestnik Leningradskogo gosudarstvennogo universiteta imeni A.S. Pushkina = Bulletin of the Leningrad State University named after A.S. Pushkin*, 2020, no. 4, pp. 135—145. (In Russ., abstr. In Engl.). DOI:10.35231/18186653\_2022\_4\_135

5. Kantor V.Z., Antropov A.P., Proekt YU.L. Gotovnost' professorsko-prepodavatel'skogo sostava vuzov k inkluzivnomu obucheniyu studentov s invalidnost'yu: problemnoe pole [Readiness of the teaching staff of universities for inclusive education of students with disabilities: a problematic field]. *Izvestiya RGPU im. A.I. Gercena = Izvestiya RGPU them. A.I. Herzen*, 2020, no. 195, pp. 7—25. (In Russ., abstr. In Engl.). DOI:10.33910/1992-6464-2020-195-7-25

6. Kantor V.Z., Proekt YU.L. Inkluzivnyj obrazovatel'nyj process v vuze: teoretiko-eksperimental'naya model' psichologicheskoy gotovnosti prepodavatelej [Inclusive Educational Process at the University: Theoretical and Experimental Model of Psychological Readiness of Teachers]. *Obrazovanie i nauka = Education and Science*, 2021. Vol. 23,

20. Slusareva E.S., Dontsov A.V. Professional and personal readiness of a teacher as a component of an inclusive culture. SHS Web of Conferences 87, 00064 (2020); DOI:10.1051/shsconf/20208700064

21. Zhang Y., Rosen S., Cheng L., Li J. Inclusive Higher Education for Students with Disabilities in China: What Do the University Teachers Think? // Higher Education Studies. 2018. Vol. 8. Iss. 4. P. 104—115. DOI:10.5539/hes.v8n4p104

no. 3, pp. 156—182. (In Russ., abstr. In Engl.). DOI:10.17853/1994-5639-2021-3-156-182

7. Osnovy inkluzivnoj kul'tury: uchebnoe posobie [Fundamentals of an inclusive culture: a study guide] [N.A. Borisov and others]; under the general editorship of O.A. Denisova; compiled by O.L. Lekhanova. Cherepovets: ChSU, 2021. 214 p. (In Russ.). ISBN 978-5-85341-915-5

8. Praktika inkluzivnogo obrazovaniya detej s ogranichennymi vozmozhnostyami zdorov'ya: realii kompetentnostnogo obespecheniya [The practice of inclusive education for children with disabilities: the realities of competence provision]. V.Z. Kantor [et al.]. *Integraciya obrazovaniya = Educational Integration*, 2023. Vol. 27, no. 1, pp. 82—99. (In Russ., abstr. In Engl.). DOI:10.15507/1991-9468.110.027.202301.082-099

9. Simaeva I.N., Hitryuk V.V. Inkluzivnoe obrazovatel'noe prostranstvo: SWOT-analiz [Inclusive Educational Space: SWOT Analysis]. *Vestnik Baltijskogo federal'nogo universiteta im. I. Kanta = Bulletin of the Baltic Federal University. I. Kant*, 2014. Issue. 5, pp. 31—39.

10. Slovik J., Peshkova M., SHatunova O.V., Bartus E. Kompetencii molodyh pedagogov v obuchenii detej s osobymi obrazovatel'nymi potrebnyami [Competences of young teachers in teaching children with special educational needs]. *Obrazovanie i nauka = Education and science*, 2020. Vol. 22, no. 10, pp. 139—160. (In Russ., abstr. In Engl.). DOI:10.17853/1994-5639-2020-139-160

11. Starovoit N.V. Inkluzivnaya kul'tura obrazovatel'noj organizacii: podhody k ponimaniyu i formirovaniyu [Inclusive culture of an educational organization: approaches to understanding and formation] [Electronic resource]. *Nauchno-metodicheskij elektronnyj zhurnal "Koncept" = Scientific and methodical electronic journal "Concept"*, 2016. Vol. 8, pp. 31—35. (In Russ., abstr. In Engl.). URL: <http://e-koncept.ru/2016/56117.htm>. (Accessed 08.08.2023).

12. Hitryuk V.V. Inkluzivnaya gotovnost' kak etap formirovaniya inkluzivnoj kul'tury pedagoga: strukturno-urovnevnyj analiz [Inclusive readiness as a stage in the formation of an inclusive culture of a teacher: structural-level analysis] [Electronic resource]. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/inkluzivnaya-gotovnost-kak-etap-formirovaniya-inkluzivnoy-kul'tury-pedagoga-strukturno-urovnevnyy-analiz> (Accessed 08.08.2023).

13. YAnusova O.B. Strukturno-soderzhatel'nye komponenty inkluzivnoj kul'tury budushchego

- pedagoga [Structural and content components of the inclusive culture of the future teacher]. *Vestnik BarGU = Bulletin of the BarSU*. Series: Pedagogical Sciences, Issue 6/2018, pp. 65—71.
14. Alekhina S.V., Shemanov A.Yu. Inclusive Culture as a Value Basis of Changes in Higher Inclusive Education. Developing inclusive higher education: the network approach, pp. 5—13.
15. Denisova O., Lekhanova O., Ponikarova V., Gudina T. Inclusive culture of kindergarten, school, college and university teachers. SHS Web of Conferences 70, 10002 (2019). DOI:10.1051/shsconf/20197010002
16. Florian L., Black-Hawkins K. Exploring inclusive pedagogy. *British Educational Research Journal*, 2011. Vol. 37(5), pp. 813—828. DOI:10.1080/01411926.2010.501096
17. Kahn S., Lewis A.R. Survey on Teaching Science to K-12 Students with Disabilities: Teacher Preparedness and Attitudes. *Journal of Science Teacher Education*, 2014. Vol. 25, issue 8, pp. 885—910. DOI:10.1007/s10972-014-9406-z
18. Nataša Tančić, Aleksandra Pavlović. Inclusive Culture as a Pedagogical Dimension of Successful Educational Inclusion. Conference: International Scientific Conference “75th Anniversary of the Institute of Pedagogy — Educational Challenges and Future Prospects”, Ohrid, 16-18 May 2022, pp. 520—528.
19. Ojok P., Wormnaes S. Inclusion of pupils with intellectual disabilities: primary school teachers' attitudes and willingness in a rural area in Uganda. *International Journal of Inclusive Education*, 2013. Vol. 17(9), pp. 1003—1021. DOI:10.1080/13603116.2012.728251
20. Slusareva E.S., Dontsov A.V. Professional and personal readiness of a teacher as a component of an inclusive culture. SHS Web of Conferences 87, 00064 (2020). DOI:10.1051/shsconf/20208700064
21. Zhang Y., Rosen S., Cheng L., Li J. Inclusive Higher Education for Students with Disabilities in China: What Do the University Teachers Think? *Higher Education Studies*, 2018. Vol. 8, Iss. 4, pp. 104—115. DOI:10.5539/hes.v8n4p104

### Информация об авторах

*Денисова Ольга Александровна*, доктор педагогических наук, профессор, заведующий кафедрой дефектологического образования, директор Ресурсного учебно-методического центра Северо-Западного федерального округа по обучению лиц с ОВЗ и инвалидностью на базе ФГБОУ ВО «Череповецкий государственный университет» (ФГБОУ ВО ЧГУ), г. Череповец, Российская Федерация, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0236-9181>, e-mail: [denisova@inbox.ru](mailto:denisova@inbox.ru)

*Леханова Ольга Леонидовна*, кандидат педагогических наук, доцент кафедры дефектологического образования, заместитель директора Ресурсного учебно-методического центра Северо-Западного федерального округа по обучению лиц с ОВЗ и инвалидностью на базе ФГБОУ ВО «Череповецкий государственный университет» (ФГБОУ ВО ЧГУ), г. Череповец, Российская Федерация, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0882-4632>, e-mail: [lehanovao@mail.ru](mailto:lehanovao@mail.ru)

*Гудина Татьяна Викторовна*, доктор педагогических наук, профессор кафедры дефектологического образования, ФГБОУ ВО «Череповецкий государственный университет» (ФГБОУ ВО ЧГУ), г. Череповец, Российская Федерация, ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6896-6918>, e-mail: [gtv1968@mail.ru](mailto:gtv1968@mail.ru)

### Information about the authors

*Olga A. Denisova*, Doctor in Pedagogical Sciences, Professor, Head of the Department of Defectology Education, Director of the Resource Training and Methodological Center of the North-West Federal District for the Education of Persons with Disabilities at Cherepovets State University, Cherepovets, Russia, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0236-9181>, e-mail: [denisova@inbox.ru](mailto:denisova@inbox.ru)

*Olga L. Lekhanova*, PhD in Pedagogy, Associate Professor of the Department of Defectology Education, Deputy Director of the Resource Educational and Methodological Center of the North-Western Federal District for the Education of Persons with Disabilities at the Cherepovets State University, Cherepovets, Russia, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0882-4632>, e-mail: [lehanovao@mail.ru](mailto:lehanovao@mail.ru)

*Tatyana V. Gudina*, Doctor in Pedagogical Sciences, Professor of the Department of Defectology Education, Cherepovets State University, Cherepovets, Russia, ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6896-6918>, e-mail: [gtv1968@mail.ru](mailto:gtv1968@mail.ru)

Получена 03.10.2023

Принята в печать 20.12.2023

Received 03.10.2023

Accepted 20.12.2023