



Предприимчивое сообщество Грузии показывает, как политика инклюзивного образования делает первые шаги в одном из районов Тбилиси. Местному учреждению профессионального образования и переподготовки удалось создать учебную среду, которая приносит позитивные общественные перемены. Здесь учащиеся с ограниченными возможностями или без инвалидности, студенты разного возраста и с разным образованием не только учатся вместе, но и вместе принимают участие в программах начального и непрерывного профессионального образования, обучения на рабочем месте и ученичества.

Грузия стремится продемонстрировать успех реформ в сфере образования, привести принципы и систему обучения в соответствие со стандартами ЕС, которые ориентируются на равные возможности в области образования для всех граждан и на социальную инклюзивность. Цель государственных инициатив – сделать инклюзивное образование общепринятой, неотъемлемой частью учебных программ во всех профессионально-технических учреждениях страны. Пример Грузии важен в региональном контексте: он меняет подход и отношение к инклюзивному образованию.

Благодаря обмену опытом с коллегами в Норвегии, профессиональный колледж Мермиси стал одним из шести учебных заведений, в которых стартовал переход к инклюзивному профессионально-техническому обучению. Эта инициатива стала

частью программы инклюзивного образования, начатой Министерством образования и науки в 2013 году в соответствии со стратегией развития профессионального образования и переподготовки на 2013-2020 годы. Сегодня колледж Мермиси предлагает 34 программы начального и непрерывного профессионального обучения для своих 700 студентов. Из этих 700 учащихся 52 человека учатся по программе инклюзивного образования. Это на 350% больше по сравнению с 2013 годом, самый высокий показатель среди других учебных заведений в Грузии. Колледж Мермиси привлекает студентов высоким уровнем трудоустройства выпускников. По статистике, через 18 месяцев после окончания этого колледжа 74% его выпускников успешно интегрируются на рынке труда, а для некоторых специальностей этот показатель достигает 95%. Залог успеха Мермиси заключается в тесной работе с районной администрацией и сотрудничестве с бизнес-сообществом - 250 местными компаниями.

Предприимчивое сообщество претворило государственную политику инклюзивного образования в жизнь, открывая новые возможности там, где другие видят препятствия. Студенты, возраст которых находится в диапазоне от 15 до 68 лет имеют различные уровни образования, доход, социальное положение. Районная администрация в силу своих финансовых возможностей оказывает скромную инфраструктурную поддержку колледжу Мермиси. Однако главным преимуществом партнерства является то, что районные власти налаживают

*Студенты колледжа Мермиси, работавшие у нас, отличались хорошей подготовкой. Я советовала всем работодателям работать соработодателям нанимать студентов колледжей: наша страна разбивается, и мы должны поддерживать нашу молодежь.*

## ПАРТНЕРЫ:

- Профессиональный колледж Мермиси
- Министерство образования и науки
- Районная администрация
- Правительство Норвегии
- 250 местных компаний

связи между колледжем, в котором работают 72 преподавателя, и местными работодателями. Это позволяет учебному заведению предлагать студентам возможности обучения на рабочем месте и ученичества. Директор колледжа Мермиси хорошо знает потребности местного бизнеса. Самое большое препятствие, с которым он сталкивается и которое важно преодолеть - отношение работодателей к студентам с ограниченными возможностями.

Предприимчивое сообщество Тбилиси борется со стереотипами в вопросах, касающихся граждан с ограниченными возможностями. Роль предпринимателей чрезвычайно важна, так как именно проблемы восприятия и стереотипы являются основным барьером для трудоустройства людей с ограниченными физическими возможностями. Предприимчивое сообщество ведет просветительскую

работу с работодателями для предоставления возможностей обучения на рабочем месте студентам, в том числе, с ограниченными возможностями. Это крайне важно для их дальнейшей интеграции в сферу труда после окончания обучения. Человек с ограниченными возможностями должен обладать минимальной профессиональной квалификацией, установленной работодателем, иметь адекватные навыки, опыт и образование и соответствовать медицинским, физическим и другим требованиям, а также требованиям безопасности труда. Работодатели, в свою очередь, обязаны предоставить необходимые условия для студентов. При этом преподаватели колледжа Мермиси помогают и курируют студентов во время интеграции.

Несмотря на трудности при заключении самых первых партнерских соглашений с местными компаниями, сегодня польза от такого партнерства очевидна для всех. Работодатели довольны результатами инициативы, кроме того, они также открыли для себя дополнительные преимущества приема на работу сотрудников с ограниченными возможностями. Компании отмечают, что кроме необходимых профессиональных навыков, работники с ограниченными возможностями обладают высоким уровнем мотивации и самоотдачи, а также отличными коммуникативными качествами. Упорная



# Сострадание и конкурентоспособность: пример успешного социального партнерства в Грузии

работа профессионального колледжа Мермиси по координации отношений с 250 партнерскими организациями, большинство из которых – малый и средний бизнес, приносит свои плоды.

Нона Гудушаури, директор профессионального колледжа Мермиси в Тбилисси, решительно настроена развить простую и вместе с тем действенную идею. Обучение студентов с особыми потребностями несомненно повышает их шансы на трудоустройство и, в конечном итоге, способствует как экономическому росту, так и социальной сплоченности, но также госпожа Гудушаури придает особое значение положительному эффекту, который весь колледж получает благодаря инклюзивному подходу.

- Включение студентов с особыми потребностями в среду нашего колледжа помогает улучшить общую ситуацию в учебном заведении, - уверена г-жа Гудушаури. За счет повышения информированности об образовательных, экологических и социальных проблемах, внимание на которые обращает инклюзивное образование, активно формируются взаимоотношения и развиваются навыки общения, что благотворно сказывается на сотрудниках, студентах и партнерах колледжа.

Инклюзивное образование вошло в систему профессионально-технического образования (ПТО) Грузии сравнительно недавно. Всего шесть колледжей, в число которых вошел Мермиси, были отобраны для внедрения ряда организационных, инфраструктурных, педагогических и образовательных инноваций, цель которых - сделать профессионально-техническое образование доступным для всех, кому это принесет ощутимую пользу.

Семьдесят два сотрудника колледжа Мермиси прошли специальную подготовку в Национальном центре профессионального развития учителей, известном больше как Дом учителя, под эгидой Министерства образования и науки. Колледж также приступил к реализации проекта “Универсальный дизайн”: его концепция в том, что дизайн зданий и пространства должен быть равнодоступным,

гибким и незамысловатым, делая их доступными для всех. Колледж совместно с Министерством образования сформировали междисциплинарную группу специалистов, которая постоянно поддерживает сотрудников колледжа и приводит рабочую программу в соответствие с приоритетными направлениями национальной стратегии развития ПТО Грузии.

После реализации этих принципов внутри колледжа, госпожа Гудушаури перешла к работе над тем, чтобы положительный эффект сказывался на выпускниках колледжа и по другую сторону его стен, а именно – на рынке труда. Так, в дополнение к прочному партнерству с министерством образования, НКО и международными организациями колледж выстроил непосредственные отношения с 250 работодателями. На первых порах эта работа была сложной и требовала много времени, так как госпоже Гудушаури приходилось самой идти к работодателям и убеждать их дать шанс ее студентам. Сейчас компании сами связываются с колледжем и приглашают студентов пройти практику. Связи с остальными работодателями укрепляются благодаря поддержке местных муниципальных властей.

## Заслуженная репутация

В рамках меморандума о понимании, подписанном с колледжем, сотрудники администрации района Глдани-Надзаладеви в Тбилисси собирают данные о спросе и предложении на местном рынке труда и предлагают соискателям пройти курсы в Мермиси. Используя крепкие отношения колледжа с 250 компаниями, они также рекомендуют выпускников колледжа Мермиси работодателям, прежде всего, малым и средним предприятиям (МСП), которые дают большую часть возможностей для трудоустройства. Гоча Джанелидзе, заместитель руководителя районной администрации, обращает внимание на нефинансовую поддержку, которую также предлагают местные власти.

- “Мы предоставили инвентарь, например, уличные скамейки, построили бетонную дорогу, - отмечает Джанелидзе. - Мы стараемся обеспечить всю посильную помощь и надеемся, что сотрудничество



продолжится”. Господин Джанелидзе делиться искренним признанием своим мнением о сложившейся репутации колледжа Мермиси: “Честно говоря, я бы и сам хотел пройти переподготовку в этом колледже!”

Если ему представится такая возможность, то его будет приветствовать многообразный, успешный студенческий коллектив. Георгий Петриашвили поступил в колледж после того как потерял зрение из-за несчастного случая в железнодорожном техникуме. “Когда я пришел сюда в первый раз, у меня были некоторые опасения, - вспоминает Георгий, - особенно в первую неделю. Но затем адаптировался. Мои одногруппники и преподаватели помогли мне». Он обсудил свои потребности с членами междисциплинарной группы по инклюзивному образованию, и в результате ожидания оправдались, с его слов, “минимум на 90 процентов”.

Поддержка однокурсников, сотрудников колледжа и специалистов по инклюзивному образованию прослеживается во всех рассказах студентов. Повара-стажеры Кетеван Чумбуридзе и Папуна Курдадзе получили возможность выражать свою любовь к кулинарному делу и двигаться к достижению личных и профессиональных целей в интегрированной среде. “Мне действительно нравится работать в этой смешанной среде вместе со слышащими и слабослышащими людьми, - говорит Кетеван. - У нас очень хорошие отношения. Мы учим тех, кто слышит, языку жестов”. Папуна Курдадзе также подчеркивает хорошее отношение и позитивную атмосферу в колледже, говоря о том, как это помогло ему развить любовь к грузинской кухне и “в особенности к приготовлению хинкали, грузинского национального блюда”. “Теперь я настоящий эксперт по хинкали!”, - говорит Папуна.

Дарина Гулазиани является одним из специалистов колледжа по инклюзивному образованию. Она

работала с Георгием Петриашвили и определяла конкретные меры поддержки, чтобы он мог двигаться по своему учебному плану. При этом она не считает, что эта работа как-то отличается от той работы со зрячими студентами. “Сегодня мы относимся ко всем студентам наравне с другими одинаково, независимо от того, есть ли у них особые потребности или нет”, - поясняет госпожа Гулазиани.

Ее коллега Лела Кварая ведет курс офисного администрирования, и в этом ей помогает профессиональный опыт, приобретенный на ранее занимаемых должностях. Ее задача – помочь всем студентам понять требования к работе, а работодателям - преимущества найма работников с различными возможностями. “У нас очень тесные связи с руководством потенциальных работодателей, - отмечает госпожа Кварая. - И это обычная практика”.

Директор колледжа Нона Гудушаури делиться ценным взглядом на результаты этой деятельности, которыми сотрудничества отношения между учебным заведением и работодателями. “Сначала они с легким опасением относились к найму наших студентов, - вспоминает госпожа Гудушаури, - однако мы показали им успешные случаи из практики, примеры хорошей работы, заверили и убедили их в том, что наши студенты хорошо подготовлены и способны выполнять эту работу. Теперь обе стороны – и колледж и работодатели видят в этом выигрывающее для всех решение”.

## Больше, чем проектная работа

Несложно догадаться, что для выпускников с ограниченными возможностями и многих местных работодателей учреждения ПТО беспроигрышное решение для выпускников учреждения ПТО с ограниченными возможностями и многих местных работодателей, решение, что может привлечь внимание политиков. Заместитель министра образования и науки Кетеван Натриашвили, частая гостья в колледже Мермиси, описывает два направления текущей работы по развитию инклюзивного образования. Первое направление касается необходимости переработать законодательную базу для того, чтобы люди с ограниченными возможностями - выпускники системы ПТО - могли найти подходящую работу. Второе направление – это развитие инновационных педагогических и андрагогических подходов наряду с практической и профессиональной составляющей, которая связывает предложение ПТО со спросом рынка труда. Госпожа Натриашвили и ее коллектив работают совместно с коллегами из других ведомств и ведут социальный диалог. “Важно вовлекать в этот процесс всех социальных партнеров, - убеждена госпожа Натриашвили, - для того, чтобы принимать

*Мы поддерживаем контакт с самими работодателями и с ассоциацией работодателей, они - наши первые главные партнеры. Мы готовим для них квалитированных людей с различными способностями и со специальными потребностями. Наша задача - найти нужное место работы и нужные профессии.*

**Марика Закареишвили**, Директор проекта инклюзивного образования, Министерство образования и науки Грузии.

верные решения, правильно анализировать законодательную платформу и выявлять существующие пробелы". Однако операционализация сотрудничества образования и бизнеса в колледже Мермиси сегодня полностью лежит на плечах его директора. Это может стать камнем преткновения на пути к расширению подобных конструктивных партнерств в секторе ПТО, правительство должно найти решение для того, чтобы груз ответственности не ложился так непропорционально на плечи учреждений ПТО.

Толчком для развития инклюзивного образования стала национальная стратегия ПТО, принятая правительством Грузии. Значительную поддержку здесь дает долгосрочное партнерство с Министерством образования и исследований Норвегии. "Нам очень повезло, что у нас есть такой помощник", - признается госпожа Натриашвили. Хотя норвежский вклад в подготовку преподавателей и улучшение инфраструктуры для поддержки инклюзивного образования иногда называют "норвежским проектом", заместитель министра четко обозначила, что инклюзивное образование является важнейшим сквозным принципом, а не проектом с определенным сроком действия. Тамар Китиашвили, руководитель отдела развития ПТО, отмечает: "Все действия и проекты, планируемые нами, должны быть инклюзивными. Мы мыслим инклюзивно".

В 2014 году отдел, возглавляемый Китиашвили, предпринял важнейшие шаги по применению переработанной законодательной базы в сфере управления социальными партнерствами, разработав с участием партнеров согласованные принципы работы. Эти результаты важны, потому что они

переключили внимание с диалога на совместное действие. Принципы включают новые тематические области., а активные рабочие группы выдвигают идеи и предложения для дальнейших реформ. Однако вовлечение партнеров из частного сектора остается проблемой. Более того, существует острая потребность в более подробном знакомстве с успешным опытом компаний разного масштаба - от индивидуальных предпринимателей до местных филиалов международных корпораций.

Новые принципы социального партнерства обеспечивают процветание сотрудничества на всех уровнях системы. Правительство находится в процессе разработки подхода с использованием государственно-частного партнерства, которое откроет новые перспективы молодежи и взрослым, на стыке принципов профессионально-технической подготовки и требований рынка труда. Китиашвили верит, что эти перспективы будут открыты для людей с самым разным жизненным опытом и возможностями: "Мы должны предложить каждому равную возможность получить качественное профессиональное образование по высочайшим стандартам, включая практическое обучение", - заявляет Китиашвили.

Снова проблема заключается в принятии принципов и преимуществ инклюзивного образования частным сектором, который менее восприимчив к политическому курсу, чем система ПТО. "Если мы хотим привлечь работодателей, мы должны упорно работать с ними", признает Китиашвили. - Если мы работаем над профессиональным образованием и создаем партнерство, то инклюзия должна быть ее частью, и работодатели должны считаться с этим".

## Конкурентоспособность, а не благотворительность

Обеспечение участия работодателей основано на получении преимуществ, а не льгот, говорит Марика Закареишвили, руководитель правительственного проекта по внедрению инклюзивного образования в системе ПТО. «В Грузии у правительства нет особых стимулов для работодателей, которые принимают на работу людей с особыми образовательными потребностями. Наш подход заключается в том, чтобы показать, что этот человек может выполнять тот фронт работы, который необходим работодателю».

Один из новых методов распространения этого подхода - с помощью группы десяти обученных инструкторов, которые тесно работают с работодателями и «продают» навыки людей с особыми образовательными потребностями. Единственная прямая финансовая поддержка, которую могут получить работодатели, это финансирование модернизации инфраструктурной инфраструктуры или оплата труда сурдопереводчиков для помощи новым сотрудникам в обустройстве на рабочем месте. За исключением этой поддержки правительство не будет платить работодателям за трудоустройство людей с особыми потребностями. «Мы готовим хороших, квалифицированных работников с разными возможностями и ограничениями, - говорит госпожа Закареишвили. - Мы продаем их навыки потому что мы убеждены в качестве выполняемой ими работы».

Это не вызывает удивления у работодателей, которые уже пользуются услугами, предлагаемыми людьми с различными возможностями, и даже более масштабными преимуществами, если вспомнить пример Ноны Гудушаури в колледже Мермиси. Или возьмем пример Кетеван Алавидзе, владелицы ресторана Мирзаани. Для нее было выгодно принять на полную ставку выпускников Мермиси с особыми потребностями. «У нас никогда не возникало трудностей в общении, - говорит она. - Все они открыты, добросовестны и трудолюбивы».

Натела Цухрукаидзе, руководитель текстильно-швейного производства в Тбилиси, приняла на стажировку нескольких учащихся Мермиси, а затем предложила одной из практиканток постоянную работу. «Все студенты Мермиси хорошо подготовлены и обладают соответствующими навыками. Я решила принять на работу Катю, потому что она замечательный человек, и так как у нее есть особые потребности, я подумала, что для нее будет хорошо остаться работать в нашей команде».

Это решение положительно повлияло на все производство, и госпожа Цухрукаидзе охотно признает ценность многообразия на рабочем месте. «Я рекомендую всем работодателям принимать на работу молодежь в целом, и, конечно же, людей с

## Три недавние инициативы ЕФО в Грузии:

1. В ноябре 2013 года в Тбилиси состоялась конференция ЕФО на тему связей между развитием профессиональных навыков и миграцией. На конференции рассматривались вопросы непрерывного обучения в течение всей жизни и равный доступ к образованию. Рабочие группы обсуждали влияние мер по поддержке мигрантов на подготовку потенциальных мигрантов, подтверждение их навыков и поддержку возвращающихся мигрантов.

2. Представители Грузии приняли участие в семинаре ЕФО в 2014 году, посвященном согласованию навыков в регионе Восточного партнерства. Среди прочих вопросов они обсудили укрепляющееся сотрудничество между министерствами и социальными партнерами, создание благоприятной среды для развития бизнеса и определение целостного подхода к использованию данных рынка труда в согласовании навыков.

3. ЕФО и Международная торговая палата недавно выступили с призывом продемонстрировать передовой опыт на конференции в Турине. Академия Торгово-промышленной палаты Грузии была отобрана для презентации своей работы по популяризации предпринимательства в учреждениях среднего образования и стимулированию молодежи к выбору предпринимательской карьеры.

особыми потребностями. Они могут отлично работать, особенно в таких небольших организациях, как наша. Они учатся взаимодействовать с другими людьми, а это крайне полезно как для них самих, так и для всей нашей организации».

Катя согласна: «Мне нравится работать здесь. Для меня так важно быть частью команды». Она отчетливо понимает, что ее успех стал возможным благодаря инклюзивному подходу в колледже Мермиси, потому что кроме обучения необходимым профессиональным навыкам швеи, она может «лучше общаться с людьми, и это то, что дал колледж».

Возможно, что одна из причин успеха колледжа Мермиси заключается в его сострадательной нравственности, которая слышна в призыве директора Ноны Гудушаури к своим коллегам: «Относитесь к этим детям, этим студентам, как к своим родным, вот что важно. Делайте для них все. Просто представьте, что это ваши дети».



The ETF is an EU agency that helps transition and developing countries to harness the potential of their human capital through the reform of education, training and labour market systems in the context of the EU's external relations policy.

