

Администрация города Нижний Тагил
Управление образования

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
детский сад «МАЯЧОК» комбинированного вида

**ПРОЕКТ «ПЕДАГОГ В ИНКЛЮЗИВНОМ ПРОСТРАНСТВЕ:
ОТ КОМПЕТЕНЦИЙ К КУЛЬТУРЕ»**
(обновлённая версия проекта «Педагог для особых детей»)

ПАСПОРТ ПРОЕКТА

Параметр	Содержание
Наименование проекта	«Педагог в инклюзивном пространстве: от компетенций к культуре»
Основание для разработки	ФГОС ДО (в ред. 2022 г.), ФОП ДО (2022), ФАОП ДО (2023), Концепция развития образования обучающихся с инвалидностью и ОВЗ до 2030 г., Профстандарт «Педагог» (в ред. 2023 г.), Конвенция ООН о правах инвалидов
Разработчик	Администрация и педагогический коллектив МАДОУ «МАЯЧОК»
Сроки реализации	Январь 2025 года — декабрь 2027 года (3 года)
Участники проекта	Педагогические работники, специалисты сопровождения, руководители, семьи воспитанников, социальные партнёры, представители сообщества людей с ОВЗ
Тип проекта	Долгосрочный, практико-ориентированный

РАЗДЕЛ 1. ОБОСНОВАНИЕ ЦЕЛЕСООБРАЗНОСТИ ПРОЕКТА

1.1. Анализ ситуации

Стратегия развития российского образования в соответствии с требованиями Концепции развития образования обучающихся с инвалидностью и ОВЗ до 2030 года диктует необходимость переосмысления всех компонентов образовательного процесса. Ключевой задачей в области инклюзивного образования является не просто обеспечение доступности, а формирование инклюзивной культуры образовательной организации — системы ценностей, убеждений и практик, в которой каждый ребёнок и каждый взрослый ощущает свою принадлежность, значимость и безопасность.

Принятие Федеральной адаптированной образовательной программы дошкольного образования (ФАОП ДО, 2023), обновление ФГОС ДО (2022), утверждение ФОП ДО (2022) задают новые требования к образовательной среде дошкольной организации. Она должна быть подготовлена для включения в образовательные отношения детей и взрослых с разными возможностями, потребностями и опытом.

Анализ практики показывает, что существующая система повышения квалификации педагогов в области инклюзивного образования имеет ряд системных ограничений:

1. Отсутствие системности знаний. Содержание обучающих программ нередко формируется фрагментарно, без учёта специфики контингента детей конкретной образовательной организации и без опоры на доказательные практики.

2. Отсутствие учёта реальных потребностей педагогов. Программы повышения квалификации часто строятся «сверху», без предварительной диагностики запросов, установок и затруднений педагогов.

3. Отсутствие практикоориентированного обучения. Доминирование лекционных форматов без включения в реальную практику, наставничества, супервизии и совместного проектирования.

4. Недостаточное внимание к формированию инклюзивной культуры. Акцент делается на технологиях и методиках, но не на ценностных установках, преодолении стереотипов и формировании позиции принятия нейроразнообразия.

5. Отсутствие системы профилактики эмоционального выгорания педагогов, работающих с детьми с ОВЗ.

Широкое включение детей с ОВЗ, в том числе детей-инвалидов, в группы общеразвивающей и комбинированной направленности повлекло за собой изменение условий труда педагога, содержания его деятельности. Возникает потребность не только в овладении новыми специальными знаниями, профессиональными компетенциями и педагогическими технологиями, но и в глубокой трансформации профессиональной позиции педагога — переходе от позиции «помощника» к позиции равноправного партнёра в развитии ребёнка, от медицинского подхода — к социальной и правозащитной модели понимания инвалидности.

Опыт реализации проекта «Педагог для особых детей» (2017–2019 гг.) и проекта «Образование без границ» показал эффективность модульного подхода к подготовке педагогов, но также выявил необходимость:

расширения нозологического охвата (не только РАС, но и все категории ОВЗ);

углубления ценностного компонента подготовки;

перехода от понятия «толерантность» к понятию «инклюзивная культура»;

включения доказательных практик и современных технологий;

выстраивания системы непрерывной поддержки педагогов.

1.2. Факторы, обеспечивающие успешность организации инклюзии

На основании анализа научной литературы и собственного практического опыта выделяем следующие ключевые факторы:

Сформированность инклюзивной культуры педагогического коллектива — система ценностей, основанная на безусловном признании достоинства каждого ребёнка, уважении к нейроразнообразию, готовности к созданию среды принадлежности для всех участников образовательных отношений.

Сформированность профессиональных компетенций педагогов — владение доказательными практиками, технологиями универсального

дизайна обучения, навыками командной работы и проектирования индивидуальных образовательных маршрутов.

Освоение педагогами нового содержания образования и современных технологий — включая альтернативную и дополнительную коммуникацию, позитивную поведенческую поддержку, ассистивные технологии.

Трансформация ценностной позиции педагогов — переход от медицинской к социальной модели понимания инвалидности, от коррекционной парадигмы к парадигме развивающего сопровождения, от позиции эксперта к позиции партнёра.

Система непрерывной профессиональной поддержки — наставничество, супервизия, профессиональные обучающие сообщества, профилактика эмоционального выгорания.

РАЗДЕЛ 2. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ПРОЕКТА

2.1. Цель проекта

Создание условий для формирования инклюзивной культуры и развития профессиональных компетенций педагогических работников МАДОУ «МАЯЧОК» для обеспечения качественного и доступного дошкольного образования всем детям, включая детей с ООП.

2.2. Задачи проекта

1. Формирование инклюзивной культуры педагогического коллектива, основанной на принципах безусловного принятия, нейроразнообразия, партнёрства и со-ответственности.

2. Повышение профессиональной компетентности педагогических работников в области инклюзивного образования с опорой на доказательные практики и технологии универсального дизайна обучения.

3. Организация системы непрерывного сопровождения педагогов: наставничество, супервизия, профессиональные обучающие сообщества, профилактика эмоционального выгорания.

4. Развитие партнёрских отношений с семьями воспитанников — переход от экспертной к партнёрской модели взаимодействия, включение родителей как равноправных участников проектирования и оценки образовательного процесса.

5. Расширение сетевого взаимодействия с организациями и учреждениями (ресурсные центры, вузы, НКО, учреждения здравоохранения, культуры, организации людей с инвалидностью) для обеспечения комплексного сопровождения и реализации принципа «ничего о нас без нас».

6. Разработка и реализация модели методического сопровождения педагогических работников по проектированию и организации инклюзивного образовательного процесса в условиях ДОО и семьи.

7. Апробация и адаптация современных инструментов оценки качества инклюзивного образования и профессиональной компетентности педагогических кадров.

8. Обобщение и распространение эффективного опыта инклюзивной практики на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.

РАЗДЕЛ 3. МЕТОДОЛОГИЧЕСКАЯ ОСНОВА ПРОЕКТА

3.1. Теоретико-методологические подходы

Подход	Содержание в контексте проекта
Аксиологический подход	Обращение к новым ценностям и смыслам педагогической деятельности: признание ценности каждого ребёнка независимо от особенностей развития; разнообразие как ресурс, а не проблема
Личностно-деятельностный подход	Учёт индивидуальных особенностей и профессионального опыта каждого педагога; деятельностное освоение новых компетенций через практику
Социальная модель инвалидности	Понимание того, что барьеры находятся не внутри ребёнка, а в среде, созданной взрослыми; задача педагога — устранять барьеры, а не «исправлять» ребёнка
Парадигма нейроразнообразия	Понимание аутизма, СДВГ и других нейрокогнитивных особенностей как вариантов человеческого развития, а не только как «нарушений»
Универсальный дизайн обучения (UDL)	Проектирование образовательного процесса, изначально доступного для всех детей, с множественными средствами представления информации, вовлечения и действия
Позитивная поведенческая поддержка (PBS)	Проактивный подход к созданию среды, предупреждающей поведенческие трудности, вместо реактивного «исправления» поведения
Доказательный подход (Evidence-Based Practice)	Выбор методов и технологий на основании их подтверждённой эффективности
Модель трёх измерений инклюзии (Booth, Ainscow)	Структурирование работы по трём направлениям: инклюзивные культуры, инклюзивные политики, инклюзивные практики

3.2. Научная база проекта

Отечественные учёные:
С.В. Алёхина (инклюзивная культура, Индекс инклюзии), О.С. Никольская,

Е.Р. Баенская (помощь детям с РАС), А.Ю. Шеманов (культурологические аспекты инклюзии), Е.В. Самсонова (тьюторское сопровождение), Н.Н. Малофеев (специальное образование), К.А. Абульханова-Славская, Л.И. Анцыферова, С.Г. Вершловский, Э.Ф. Зеер, Е.А. Климов, Н.В. Кузьмина, А.К. Маркова, Л.М. Митина, В.А. Сластенин, В.Д. Шадриков, Е.Н. Кутепова и др.

Зарубежные учёные:
Т. Booth, М. Ainscow (Индекс инклюзии), L. Florian (инклюзивная педагогика), D. Mitchell (доказательные практики), R. Horner (позитивная поведенческая поддержка), D. Rose, А. Meyer (универсальный дизайн обучения), С. Barnes (социальная модель инвалидности), М. Oliver, J. Atkinson, B.S. Bloom, Н. Daniels, С. Maslach (профессиональное выгорание) и др.

3.3. Нормативно-правовая основа

1. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ (с изменениями)
2. ФГОС ДО (приказ Минобрнауки от 17.10.2013 № 1155, в ред. приказа Минпросвещения от 08.11.2022 № 955)
3. ФОП ДО (приказ Минпросвещения от 25.11.2022 № 1028)
4. ФАОП ДО (приказ Минпросвещения от 24.11.2023 № 1022)
5. Концепция развития образования обучающихся с инвалидностью и ОВЗ до 2030 года
6. Профессиональный стандарт «Педагог» (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования), в ред. 2023 г.
7. Конвенция ООН о правах инвалидов (ратифицирована РФ 03.05.2012)
8. Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года

РАЗДЕЛ 4. ПРИНЦИПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОЕКТА

Принцип ценности разнообразия. Разнообразие является ресурсом и обогащает образовательное пространство. Каждый ребёнок ценен вне зависимости от особенностей развития, здоровья, культуры, языка.

Принцип потенциала. Ориентация на возможности формирования и развития педагогической компетентности, раскрытие потенциала каждого педагога и каждого ребёнка, опора на сильные стороны.

Принцип партнёрства и со-ответственности. Все субъекты образовательных отношений (педагоги, семьи, специалисты, дети) являются равноправными участниками процесса. Семья — эксперт по своему ребёнку.

Принцип доказательности. Использование методов, технологий и инструментов с подтверждённой эффективностью. Критическое отношение к неапробированным методикам.

Принцип непрерывности профессионального развития. Инклюзивная компетентность не формируется одномоментно — это непрерывный процесс, поддерживаемый системой наставничества, супервизии и профессионального обучающего сообщества.

Принцип «ничего о нас без нас». Включение голоса людей с ОВЗ и инвалидностью в проектирование, реализацию и оценку инклюзивных практик.

Принцип осознанности и ответственности. Педагог осознаёт свою ответственность за результаты деятельности, способен к рефлексии собственных установок, стереотипов и профессиональных затруднений.

Принцип ориентации на будущее. Проектирование профессионального развития педагога с учётом потенциала, а не только прошлого опыта; подготовка детей к жизни в обществе, ценящем разнообразие.

РАЗДЕЛ 5. НАПРАВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Подготовка педагогов к работе в условиях инклюзивного образования осуществляется по трём взаимосвязанным направлениям в соответствии с моделью трёх измерений инклюзии (Booth, Ainscow):

Направление 1. Формирование инклюзивных культур

Работа с ценностными установками и стереотипами педагогов;

Развитие эмпатии, рефлексивности, открытости к разнообразию;

Создание атмосферы принадлежности и безопасности в коллективе;

Привлечение голоса людей с ОВЗ.

Направление 2. Выстраивание инклюзивных политик

Обновление локальных нормативных актов;

Организация межведомственного и сетевого взаимодействия;

Выстраивание системы поддержки педагогов;

Развитие партнёрства с семьями.

Направление 3. Развитие инклюзивных практик

Освоение доказательных технологий и методов;

Проектирование образовательного процесса на основе UDL;

Разработка и реализация АОП, ИОМ, СИПР;

Командная работа специалистов.

РАЗДЕЛ 6. МОДУЛЬНАЯ МОДЕЛЬ ПОДГОТОВКИ ПЕДАГОГОВ

Модель включает шесть взаимодополняющих модулей, каждый из которых направлен на формирование определённого компонента готовности педагога к инклюзивной практике.

МОДУЛЬ 1. ИНКЛЮЗИВНАЯ КУЛЬТУРА ПЕДАГОГА (сквозной модуль)

Цель: Формирование системы ценностей, основанной на безусловном принятии каждого ребёнка, уважении к нейроразнообразию, готовности к созданию среды принадлежности.

Содержание:

Осознание собственных установок и стереотипов:

Диагностика установок педагогов в отношении инклюзии (Шкала отношения к инклюзивному образованию, анкета С.В. Алёхиной, М.А. Алексеевой, Е.Л. Агафоновой);

Рефлексивные практикумы «Мои представления об инвалидности»;

Работа с понятием «абелизм» (дискриминация по признаку здоровья) — осознание неосознанных предубеждений;

Упражнения на деконструкцию стереотипов (ролевые игры, дискуссии, просмотр и обсуждение фильмов).

Язык инклюзии:

Этические стандарты коммуникации: как говорить и писать о детях с ОВЗ;

Переход от языка «дефицита» к языку «сильных сторон» (strengths-based language);

Использование формулировки «человек прежде всего» (people-first language) с учётом предпочтений сообщества;

Практическая отработка: анализ и редактирование текстов (характеристик, протоколов ППк, информации для родителей).

Модели понимания инвалидности:

Медицинская, социальная и правозащитная модели — сравнительный анализ;

Парадигма нейроразнообразия;

Конвенция ООН о правах инвалидов как ценностная рамка.

Формирование инклюзивного климата в группе:

Социальные истории о разнообразии;

Детская литература, отражающая опыт людей с ОВЗ;

Совместные активности, способствующие принятию различий;

Профилактика буллинга и микроагрессии в детском коллективе.

Работа с типично развивающимися детьми и их родителями по принятию различий:

Родительские собрания и встречи по вопросам инклюзии;

Информационные материалы для родителей;

Совместные мероприятия (праздники, проекты, экскурсии).

Включение голоса людей с ОВЗ:

Встречи с взрослыми людьми с инвалидностью — приглашённые спикеры;

Формат «ничего о нас без нас»;

Изучение биографий людей с ОВЗ как ресурс для трансформации установок.

Формы реализации:

Рефлексивные практикумы и тренинги;

Дискуссионные клубы;

Киноклуб (просмотр и обсуждение фильмов: «Особенные», «Антон тут рядом», «Класс коррекции», «Тэмпл Грандин» и др.);

Клуб педагогического чтения;

Встречи с представителями сообщества людей с инвалидностью;

Самоаудит учреждения с использованием Индекса инклюзии (Booth, Ainscow, адаптация С.В. Алёхиной).

Планируемые результаты:

Педагоги осознают и критически анализируют собственные установки в отношении людей с ОВЗ;

Педагоги используют корректный, уважительный язык в профессиональной коммуникации;

В учреждении создана атмосфера принятия и принадлежности для всех участников образовательных отношений;

Педагоги владеют стратегиями формирования инклюзивного климата в детском коллективе.

МОДУЛЬ 2. ПРОЦЕССУАЛЬНАЯ ГОТОВНОСТЬ

Цель: Овладение педагогом знаниевой и нормативной стороной инклюзивной деятельности.

Содержание:

Нормативно-правовая подготовка:

Изучение актуальной нормативно-правовой базы: ФГОС ДО, ФОП ДО, ФАОП ДО, Профстандарт «Педагог», Конвенция ООН о правах инвалидов;

Локальные акты образовательной организации в области инклюзии;

Права детей с ОВЗ и их семей.

Теоретические знания:

Психофизиологические особенности детей с различными нозологиями (РАС, нарушения зрения, слуха, интеллекта, ОДА, ЗПР, ТМНР, речевые нарушения);

Закономерности развития и социализации детей с ОВЗ;

Современные научные представления о нейроразнообразии;

Доказательные практики в инклюзивном образовании (TEACCH, JASPER, ESDM, PRT, ABA — критический анализ).

Проектирование образовательного процесса:

Составление адаптированных образовательных программ (АОП) в соответствии с ФАОП ДО;

Разработка специальных индивидуальных программ развития (СИПР);

Проектирование индивидуальных образовательных маршрутов (ИОМ);

Принципы универсального дизайна обучения (UDL).
Технологии альтернативной и дополнительной коммуникации (ААС):
PECS (система обмена изображениями);
Визуальные расписания, коммуникативные доски;
Цифровые инструменты и приложения для коммуникации;
Жестовый язык (базовый уровень).
Ассистивные технологии:
Цифровые инструменты для инклюзии;
Специальные технические средства обучения;
Адаптация предметно-пространственной среды.
Формы реализации:
Курсы повышения квалификации (не менее 72 часов по инклюзии для каждого педагога);
Постоянно действующий семинар «Современные технологии инклюзивного образования»;
Консультации специалистов;
Участие в вебинарах и онлайн-курсах;
Изучение научно-методической литературы;
Работа с банком нормативных документов.
Планируемые результаты:
Педагоги знают нормативно-правовые основы инклюзивного образования;
Педагоги владеют знаниями об особенностях развития детей с различными нозологиями;
Педагоги умеют составлять АОП, СИПР, ИОМ в соответствии с ФАОП ДО;
Педагоги владеют основами технологий ААС и ассистивных технологий;
100% педагогов прошли повышение квалификации по инклюзивному образованию.

МОДУЛЬ 3. МОТИВАЦИОННО-ЦЕННОСТНАЯ ГОТОВНОСТЬ

Цель: Формирование у педагогов внутренней мотивации к инклюзивной деятельности, способности принимать философию и методологию инклюзии.

Содержание:

Целевые установки и смыслы профессиональной деятельности:

Осмысление миссии педагога в инклюзивном пространстве;

Понимание творческой сущности педагогической деятельности с детьми с ОВЗ;

Осознание своей ответственности как носителя и транслятора культуры принятия;

Признание ценности личности ребёнка независимо от степени и характера его особенностей.

Мотив деятельности педагога:

Переход от внешней мотивации (требования администрации, нормативные документы) к внутренней мотивации (профессиональный интерес, гуманистические убеждения);

Сознательное, рефлексивное совершенствование своих возможностей;

Формулирование индивидуальных профессиональных целей в области инклюзии.

Ценностные ориентиры:

Каждый ребёнок — субъект своего развития;

Разнообразие обогащает сообщество;

Право на образование — безусловное право каждого;

Семья — партнёр и эксперт.

Формы реализации:

Тренинги ценностного самоопределения;

Проблемные практикумы;

Круглые столы и мозговые штурмы;

Ведение рефлексивных дневников;

Клуб педагогического чтения (статьи, книги по философии инклюзии);

Встречи с педагогами-практиками, успешно реализующими инклюзию;

Психологическая поддержка в определении индивидуального педагогического стиля.

Планируемые результаты:

Педагоги осознают и могут артикулировать свои профессиональные ценности в контексте инклюзии;

Педагоги демонстрируют внутреннюю мотивацию к работе с детьми с ОВЗ;

Педагоги принимают философию и методологию инклюзии как основу своей профессиональной деятельности.

МОДУЛЬ 4. ЭМПАТИЙНАЯ ГОТОВНОСТЬ (КОНГРУЭНТНОСТЬ ПЕДАГОГА)

Цель: Развитие профессионально значимых личностных качеств педагога, обеспечивающих эффективное взаимодействие в инклюзивном пространстве.

Содержание:

Профессионально важные качества педагога инклюзивного образования:

Эмпатийность и сенситивность к потребностям воспитанников;

Рефлексивность и гибкость;

Общительность и способность к сотрудничеству;

Самоконтроль и саморегуляция;

Мобильность и готовность к изменениям;
Безусловное позитивное отношение к человеку;
Эмпатийное понимание.
Навыки эффективного взаимодействия:
Ненасильственное общение (NVC, М. Розенберг);
Активное слушание;
Конструктивная обратная связь;
Навыки ведения сложных разговоров с родителями.
Эмоциональная саморегуляция:
Практики осознанности (mindfulness);
Техники стресс-менеджмента;
Распознавание и управление собственными эмоциями в сложных ситуациях.

Волонтерская и социальная активность:
Участие в инклюзивных мероприятиях города;
Взаимодействие с людьми с ОВЗ вне профессионального контекста;
Организация совместных мероприятий для детей и взрослых с разными возможностями.

Формы реализации:
Тренинги эмпатии и коммуникативных навыков;
Практикумы по ненасильственному общению;
Балинтовские группы для обсуждения сложных ситуаций;
Практики осознанности;
Волонтерские мероприятия совместно с НКО и центрами гражданских инициатив;

Участие в инклюзивных площадках и фестивалях.
Планируемые результаты:
Педагоги демонстрируют эмпатийное, уважительное отношение к детям с ОВЗ и их семьям;
Педагоги владеют навыками саморегуляции и управления стрессом;
Педагоги активно участвуют в инклюзивных мероприятиях;
Снижение уровня тревожности и негативных установок в отношении работы с детьми с ОВЗ.

МОДУЛЬ 5. ПРАКТИКО-ОРИЕНТИРОВАННАЯ ГОТОВНОСТЬ

Цель: Формирование практических навыков проектирования и реализации инклюзивного образовательного процесса.

Содержание:
Владение доказательными методами и технологиями:
Структурированное обучение (TEACCH);
Технологии раннего вмешательства (ESDM, JASPER);
Прикладной анализ поведения (АВА) — критическое осмысление и этические границы применения;
Позитивная поведенческая поддержка (PBS);

Сенсорная интеграция;
 Денверская модель раннего вмешательства;
 Функциональная оценка поведения (FBA).
 Универсальный дизайн обучения (UDL) в практике:
 Проектирование занятий, изначально доступных для детей с разными потребностями;
 Множественные средства представления информации;
 Множественные средства вовлечения;
 Множественные средства действия и выражения.
 Командная работа специалистов:
 Взаимодействие в диадах: «воспитатель — учитель-дефектолог», «воспитатель — учитель-логопед», «воспитатель — педагог-психолог», «воспитатель — тьютор»;
 Проведение совместных занятий (co-teaching);
 Работа ППк (психолого-педагогического консилиума);
 Распределение функциональных ролей и зон ответственности.
 Взаимодействие с семьями — партнёрская модель:
 Родители как эксперты по своему ребёнку;
 Совместное целеполагание (co-planning);
 Коучинговые беседы с родителями;
 Создание родительского клуба взаимной поддержки (peer support);
 Вовлечение сиблингов.
 Адаптация предметно-пространственной среды:
 Организация сенсорно-безопасной среды;
 Визуальная структуризация пространства;
 Зонирование с учётом потребностей всех детей.
 Формы реализации:
 Рабочие группы специалистов;
 Практикумы и мастер-классы;
 Видеоанализ собственной практики (microteaching);
 Стажировки на базе учреждений, успешно реализующих инклюзию;
 Система наставничества (менторинга);
 Совместные занятия в диадах и триадах;
 Проектная работа: разработка и защита мини-проекта по включению конкретного ребёнка;
 Заседания ППк.
 Планируемые результаты:
 Педагоги владеют доказательными методами и технологиями инклюзивного образования;
 Педагоги проектируют образовательный процесс на основе принципов UDL;
 Педагоги эффективно работают в междисциплинарной команде;
 Педагоги выстраивают партнёрские отношения с семьями;

Педагоги владеют навыками адаптации предметно-пространственной среды.

МОДУЛЬ 6. РЕФЛЕКСИВНО-ОЦЕНОЧНАЯ ГОТОВНОСТЬ

Цель: Формирование способности к профессиональной рефлексии, самооценке и прогнозированию результатов инклюзивной деятельности.

Содержание:

Педагогическое наблюдение и оценка развития:

Ведение систематического наблюдения за индивидуальным развитием воспитанников;

Использование шкалирования достижения целей (Goal Attainment Scaling — GAS);

Учёт результатов наблюдений при составлении и корректировке АОП, СИПР, ИОМ;

Прогнозирование возможных затруднений и определение ресурсов.

Профессиональная рефлексия:

Анализ собственных чувств, эмоций, установок, возникающих в ситуации взаимодействия с ребёнком с ОВЗ, его родителями, специалистами;

Ведение рефлексивного дневника;

Анализ педагогических ситуаций с позиции социальной модели инвалидности;

Определение собственных зон роста.

Самооценка и взаимооценка:

Портфолио инклюзивного педагога;

Система взаимного оценивания (peer review);

Самоанализ на основе Индекса инклюзии.

Трансляция опыта:

Подготовка публикаций и методических материалов;

Выступления на конференциях, семинарах, круглых столах;

Проведение мастер-классов для коллег;

Участие в профессиональных конкурсах.

Формы реализации:

Рефлексивные практикумы;

Интервизионные группы (peer support groups);

Ведение рефлексивных дневников;

Самоаудит с использованием Индекса инклюзии;

Подготовка и защита портфолио;

Публикации и выступления;

Мероприятия, приуроченные к Всемирному дню распространения информации об аутизме, Международному дню инвалидов и другим значимым датам.

Планируемые результаты:

Педагоги систематически анализируют свою профессиональную деятельность и планируют её развитие;

Педагоги используют инструменты мониторинга и оценки для повышения качества образования;

Педагоги транслируют эффективный опыт инклюзивной практики;

Не менее 2 публикаций/выступлений на педагога в год.

РАЗДЕЛ 7. СИСТЕМА ПОДДЕРЖКИ ПЕДАГОГОВ

7.1. Компоненты системы поддержки

Система поддержки педагогов, реализующих инклюзивную практику, включает три взаимосвязанных компонента:

7.1.1. Организационная поддержка

Содержание:

Постановка чётких целей перед педагогом;

Распределение зон ответственности;

Введение системы взаимодействия педагогов и специалистов;

Анализ результатов;

Создание организационных условий для командной работы.

Формы:

Совещания — не менее 1 раза в месяц;

Индивидуальные консультации по запросу;

Групповые консультации 1 раз в месяц;

Заседания ППк;

Планёрки команды сопровождения.

7.1.2. Методическая поддержка

Содержание:

Повышение профессиональной психолого-педагогической компетентности;

Овладение современными педагогическими технологиями;

Обобщение и анализ педагогического опыта;

Включение в профессиональное сообщество.

Формы:

Программы повышения квалификации;

Включение педагогов в профессиональные обучающие сообщества (PLC);

Проектные и проблемные семинары;

Практико-ориентированные форматы работы со специалистами;

Консультации;

Мониторинг и диагностика;

Оформление методических рекомендаций;

Стажировки;

Видеоанализ практики;

Создание банка ресурсов (цифровая платформа/Telegram-канал).

7.1.3. Психологическая поддержка

Содержание:

Определение и использование личностных ресурсов;

Постановка целей профессионального развития;

Преодоление сложившихся стереотипов;

Обучение навыкам эффективного взаимодействия;

Тайм-менеджмент;

Рефлексия педагогического опыта;

Профилактика эмоционального выгорания.

Формы:

Индивидуальное психологическое консультирование;

Коучинг;

Супервизия педагогических ситуаций (ежемесячно);

Балинтовские группы;

Интервизионные группы;

Тренинги коммуникативных навыков и саморегуляции;

Практики осознанности;

Фокус-группы;

Мониторинг уровня эмоционального выгорания (MBI, методика В.В. Бойко) — 2 раза в год;

День психологической разгрузки (1 раз в четверть);

Организация «комнаты релаксации» для педагогов.

7.2. Профессиональные обучающие сообщества (PLC)

Внутри учреждения создаются постоянно действующие малые группы педагогов (5–7 человек), которые:

Регулярно встречаются для обсуждения практики (не реже 2 раз в месяц);

Совместно анализируют данные о развитии детей;

Коллективно проектируют занятия;

Осуществляют взаимное посещение с конструктивной обратной связью;

Совместно изучают профессиональную литературу.

7.3. Система наставничества (менторинга)

Опытный педагог-наставник закрепляется за начинающим педагогом или педагогом, впервые работающим с ребёнком с ОВЗ;

Наставник оказывает поддержку в проектировании образовательного процесса, решении практических задач, эмоциональную поддержку;

Регулярные встречи наставника и подопечного — не реже 1 раза в 2 недели;

Формат «обратного наставничества» — молодые педагоги делятся с опытными коллегами знаниями о цифровых инструментах, современных подходах.

РАЗДЕЛ 8. ПРИОРИТЕТНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СПЕЦИАЛИСТОВ В ПОМОЩИ ПЕДАГОГАМ

Субъект	Фокус внимания
Руководитель	Удержание приоритетных целей инклюзивной практики; обеспечение нормативно-правового регулирования; определение профессиональных границ компетентности; планирование мероприятий; ресурсное обеспечение; создание условий для профессионального развития
Педагог-психолог	Информирование педагогов о результатах психологической диагностики; составление совместного плана работы; психологическая поддержка педагогов; профилактика выгорания; проведение тренингов и балинтовских групп; мониторинг установок
Учитель-логопед	Обсуждение результатов логопедической диагностики; методические рекомендации по методам и приёмам для использования в образовательной деятельности; проведение совместных занятий в диаде «учитель-логопед — воспитатель»
Учитель-дефектолог	Планирование занятий в диаде «учитель-дефектолог — воспитатель»; методические рекомендации по адаптации содержания и методов; обсуждение результатов; обучение педагогов методам ААС
Методист	Информирование о системе повышения квалификации; построение индивидуального плана профессионального развития; включение в профессиональное сообщество; координация PLC; создание банка ресурсов
Тьютор	Распределение функциональных ролей в образовательной деятельности и режимных моментах; выработка программы совместной работы; поддержка ребёнка в процессе адаптации; взаимодействие с семьёй

РАЗДЕЛ 9. ПАРТНЁРСКАЯ СЕТЬ

9.1. Социальные партнёры

Тип партнёра	Организации	Содержание взаимодействия
Ресурсные центры	Федеральный ресурсный центр по РАС (МГППУ), региональный ресурсный центр	Научно-методическое сопровождение, консультирование, стажировки

Тип партнёра	Организации	Содержание взаимодействия
Вузы	УрГПУ, НТГСПИ, МГППУ, РГПУ им. Герцена	Научное руководство, совместные исследования, студенческая практика, курсы повышения квалификации
Институты развития образования	ГАОУ ДПО СО «ИРО»	Повышение квалификации, методическое сопровождение
Родительские организации	НКО родителей детей с РАС, ВОРДИ	Экспертиза программ, обратная связь, со-проектирование, взаимная поддержка
Организации людей с инвалидностью	«Особые люди», организации самоадвокатов, центр гражданских инициатив	Формат «ничего о нас без нас», экспертиза, совместные мероприятия, волонтерство
Учреждения здравоохранения	Детские поликлиники, ПМПК	Комплексное сопровождение, консультирование, маршрутизация
Учреждения культуры	Музеи, библиотеки, театры	Инклюзивные культурные мероприятия
Школы	Начальные школы, реализующие инклюзию	Преемственность дошкольного и начального образования
НКО	Благотворительные фонды, волонтерские организации	Ресурсная поддержка, информационное взаимодействие

9.2. Взаимодействие с семьями

Принципы партнёрской модели:

Родители — эксперты по своему ребёнку;

Совместное целеполагание и планирование (co-planning);

Включение родителей в ППк как равноправных участников;

Регулярная двусторонняя обратная связь;

Доступность информации и прозрачность процессов.

Формы взаимодействия:

Индивидуальные консультации (по запросу и по плану);

Коучинговые беседы;

Родительский клуб взаимной поддержки (peer support);

Совместные мероприятия (праздники, проекты, мастер-классы);
 Информационные ресурсы (буклеты, сайт, социальные сети);
 Привлечение сиблингов к участию в мероприятиях;
 Обучающие семинары для родителей по методам развивающего взаимодействия;
 Анкетирование и обратная связь.

РАЗДЕЛ 10. ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОЕКТА

Этап 1. Диагностико-проектировочный (январь 2025 — июнь 2025)

Мероприятие	Ответственный	Результат
Аудит инклюзивной культуры учреждения (Индекс инклюзии)	Методист, педагог-психолог	Аналитический отчёт, определение зон развития
Диагностика компетенций и установок педагогов (анкетирование, шкала отношения к инклюзии)	Педагог-психолог	Индивидуальные профили педагогов, карта потребностей
Мониторинг уровня эмоционального выгорания (MBI)	Педагог-психолог	Базовые показатели для отслеживания динамики
Анализ потребностей семей	Методист, воспитатели	Карта потребностей семей
Изучение актуальной нормативно-правовой базы	Руководитель, методист	Обновлённый пакет локальных актов
Обновление нормативно-правовой базы учреждения	Руководитель	Положения, приказы, регламенты
Определение концептуальных ориентиров проекта	Рабочая группа	Утверждённый проект
Проектирование индивидуальных траекторий профессионального развития педагогов	Методист, педагог-психолог	Индивидуальные планы развития
Заключение/обновление договоров с социальными партнёрами	Руководитель	Договоры о сотрудничестве
Формирование PLC (малых групп)	Методист	4–6 функционирующих PLC
Назначение наставников	Руководитель, методист	Пары «наставник — подопечный»
Создание цифровой платформы для обмена ресурсами	Методист	Telegram-канал/группа, банк ресурсов

Этап 2. Деятельностный (июль 2025 — июнь 2027)

Мероприятие	Периодичность	Ответственный
Реализация Модуля 1 (Инклюзивная культура): рефлексивные практикумы, кино клуб, встречи с людьми с ОВЗ, клуб педагогического чтения	Ежемесячно	Педагог-психолог, методист
Реализация Модуля 2 (Процессуальная готовность): курсы ПК, постоянно действующий семинар, изучение нормативной базы	По графику	Методист, приглашённые лекторы
Реализация Модуля 3 (Мотивационно-ценностная готовность): тренинги, рефлексивные дневники, проблемные практикумы	Ежемесячно	Педагог-психолог
Реализация Модуля 4 (Эмпатийная готовность): тренинги эмпатии, балинтовские группы, практики осознанности, волонтерские мероприятия	Ежемесячно	Педагог-психолог, социальные партнёры
Реализация Модуля 5 (Практико-ориентированная готовность): рабочие группы, видеоанализ, co-teaching, стажировки, мастер-классы	Еженедельно	Специалисты, методист
Реализация Модуля 6 (Рефлексивно-оценочная готовность): интервизионные группы, портфолио, самоаудит, публикации	Ежемесячно	Методист, педагог-психолог
Работа PLC	2 раза в месяц	Координаторы PLC
Встречи наставников и подопечных	2 раза в месяц	Наставники
Групповые супервизии с внешним супервизором	1 раз в месяц	Приглашённый супервизор
Индивидуальное психологическое консультирование педагогов	По запросу	Педагог-психолог
Мониторинг уровня эмоционального выгорания	2 раза в год	Педагог-психолог
День психологической разгрузки	1 раз в четверть	Педагог-психолог, администрация
Заседания ППк	По графику и запросу	Председатель ППк
Разработка и реализация АОП, СИПР, ИОМ	Постоянно	Педагоги, специалисты

Работа родительского клуба взаимной поддержки	1 раз в месяц	Педагог-психолог, воспитатели
Инклюзивные мероприятия с социальными партнёрами	По плану	Методист, воспитатели
Промежуточный мониторинг (через 1 год — июнь 2026)	Однократно	Рабочая группа
Мероприятия, приуроченные к значимым датам (2 апреля — Всемирный день распространения информации об аутизме, 3 декабря — Международный день инвалидов, месячник «Все дети разные, и все мы вместе!»)	По календарю	Все участники

Этап 3. Аналитико-перспективный (июль 2027 — декабрь 2027)

Мероприятие	Ответственный	Результат
Итоговый аудит инклюзивной культуры (Индекс инклюзии)	Методист, педагог-психолог	Аналитический отчёт, сравнение с базовыми показателями
Итоговая диагностика компетенций и установок педагогов	Педагог-психолог	Динамика изменений
Итоговый мониторинг эмоционального выгорания	Педагог-психолог	Динамика показателей
Анкетирование удовлетворённости родителей	Методист	Анализ удовлетворённости
Оценка качества образовательной среды (ECERS-3 — при возможности)	Методист	Баллы по разделам
Обобщение и анализ результатов реализации проекта	Рабочая группа	Итоговый отчёт
Оформление и публикация методических материалов	Педагоги, специалисты	Методические рекомендации, статьи
Проведение итоговой конференции/семинара для педагогического сообщества	Администрация, методист	Трансляция опыта
Определение перспективных направлений развития	Рабочая группа	План дальнейших действий
Подготовка материалов для тиражирования опыта	Методист	Пакет материалов

РАЗДЕЛ 11. СИСТЕМА ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ПРОЕКТА

11.1. Инструменты оценки

Инструмент	Что оценивает	Периодичность
Индекс инклюзии (Booth, Ainscow, адаптация С.В. Алёхиной)	Уровень инклюзивной культуры, политик и практик учреждения	На входе, в середине, на выходе
Анкета «Готовность педагога к инклюзивному образованию» (С.В. Алёхина, М.А. Алексеева, Е.Л. Агафонова)	Компоненты готовности педагога	На входе и на выходе
Шкала профессионального выгорания (MBI) / Методика В.В. Бойко	Уровень эмоционального выгорания	2 раза в год
Анкета удовлетворённости родителей (разработка учреждения)	Удовлетворённость качеством инклюзивного образования	Ежегодно
ECERS-3 (при возможности)	Качество образовательной среды, раздел «Взаимодействие»	На входе и на выходе
Реестр повышения квалификации	Охват педагогов обучением	Постоянно
Портфолио инклюзивного педагога	Профессиональный рост	Ежегодно
Учёт участия в PLC, супервизиях, мероприятиях	Вовлечённость педагогов	Постоянно

11.2. Целевые индикаторы

Индикатор	Инструмент	Базовое значение	Целевое значение
Уровень инклюзивной культуры учреждения	Индекс инклюзии	Определяется на входе	Рост на 20% за 3 года
Доля педагогов, прошедших обучение по инклюзии (≥ 72 ч.)	Реестр ПК	Определяется на входе	100%
Уровень эмоционального выгорания	MBI	Определяется на входе	Снижение показателей деперсонализации и эмоционального истощения

Удовлетворённость родителей детей с ОВЗ	Анкета	Определяется на входе	≥85%
Удовлетворённость родителей типично развивающихся детей	Анкета	Определяется на входе	≥80%
Доля педагогов, участвующих в PLC	Учёт	0	100%
Качество взаимодействия педагог-ребёнок	ECERS-3 (при возможности)	Определяется на входе	Рост баллов
Число публикаций/выступлений педагогов	Портфолио	Определяется на входе	≥2 на педагога в год
Доля педагогов с позитивным отношением к инклюзии	Анкета Алёхиной	Определяется на входе	≥90%

РАЗДЕЛ 12. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ПРОЕКТА

12.1. На уровне педагогов:

Сформирована инклюзивная культура педагогического коллектива — педагоги осознают свои установки, используют корректный язык, демонстрируют позицию безусловного принятия каждого ребёнка.

Осознание педагогом себя в качестве активного субъекта изменений, осмысление предстоящей деятельности как ценностно значимой профессиональной задачи.

Профессиональная рефлексия педагогической деятельности — понимание необходимости непрерывного развития, анализ собственных затруднений и ресурсов, формулировка проблем и путей их решения.

Владение доказательными практиками и современными технологиями инклюзивного образования (UDL, PBS, AAC, ассистивные технологии).

Способность проектировать и реализовывать АОП, СИПР, ИОМ в соответствии с ФАОП ДО.

Эффективная работа в междисциплинарной команде — навыки со-проведения занятий, командного планирования, конструктивной обратной связи.

Партнёрская позиция в отношениях с семьями — педагоги рассматривают родителей как экспертов по своим детям и равноправных партнёров.

Снижение уровня эмоционального выгорания благодаря системе профессиональной поддержки.

Способность транслировать философию, методологию и практику инклюзии педагогическому сообществу.

12.2. На уровне учреждения:

В МАДОУ «МАЯЧОК» созданы кадровые, организационные и методические условия для качественного и доступного дошкольного образования всем детям, независимо от их особенностей.

Создана и функционирует система непрерывной профессиональной поддержки педагогов (PLC, наставничество, супервизия, профилактика выгорания).

Обновлена нормативно-правовая база учреждения в области инклюзивного образования.

Создана сеть информационного и методического взаимодействия с социальными партнёрами.

Разработаны и опубликованы методические рекомендации для тиражирования опыта.

12.3. На уровне детей и семей:

Повышение качества образования и развития детей с ОВЗ за счёт более компетентного и человеческого сопровождения.

Успешная социализация и расширение социального пространства детей с ОВЗ.

Повышение удовлетворённости семей качеством образования.

Формирование позитивного опыта совместного проживания разнообразия у всех детей группы.

РАЗДЕЛ 13. РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРОЕКТА

13.1. Кадровые ресурсы

Педагогические работники МАДОУ «МАЯЧОК»;

Педагог-психолог;

Учитель-логопед;

Учитель-дефектолог;

Тьютор;

Методист;

Руководитель;

Приглашённые эксперты и супервизоры;

Представители социальных партнёров.

13.2. Материально-технические ресурсы

Помещения для проведения семинаров, тренингов, PLC;

Мультимедийное оборудование;

Комната релаксации для педагогов;

Сенсорное оборудование для детей;

Средства ААС (коммуникативные доски, карточки PECS, планшеты с приложениями);

Ассистивные технологии.

13.3. Информационные ресурсы

Библиотека профессиональной литературы (в том числе электронная);
 Банк видеозаписей эффективных практик;
 Цифровая платформа для обмена ресурсами (Telegram-канал/группа);
 Доступ к онлайн-курсам и вебинарам;
 Методические материалы и пособия.

13.4. Финансовые ресурсы

Бюджет учреждения (повышение квалификации, приобретение оборудования и литературы);
 Грантовые средства (при возможности);
 Ресурсы социальных партнёров (безвозмездные консультации, совместные мероприятия).

РАЗДЕЛ 14. ВОЗМОЖНЫЕ РИСКИ И ПУТИ ИХ МИНИМИЗАЦИИ

Риск	Вероятность	Пути минимизации
Соппротивление части педагогов изменениям, неготовность к трансформации установок	Высокая	Постепенность введения изменений; психологическая поддержка; демонстрация успешного опыта коллег; учёт индивидуального темпа изменений
Эмоциональное выгорание педагогов	Высокая	Системная профилактика; мониторинг; супервизия; снижение бюрократической нагрузки
Нехватка финансовых ресурсов	Средняя	Поиск грантовой поддержки; использование бесплатных онлайн-ресурсов; привлечение волонтёров
Текучесть кадров	Средняя	Создание привлекательных условий труда; поддержка молодых педагогов; наставничество
Недостаточная вовлечённость семей	Средняя	Гибкие форматы взаимодействия; учёт потребностей и возможностей семей; демонстрация результатов
Формальное отношение к мероприятиям проекта	Средняя	Практикоориентированность; учёт запросов педагогов; обратная связь; поддержка инициативы
Отсутствие внешних супервизоров	Низкая	Сетевое взаимодействие с вузами и ресурсными центрами; онлайн-формат супервизии

РАЗДЕЛ 15. ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ПРОЕКТА

По завершении проекта предполагается:

Создание стажировочной площадки на базе МАДОУ «МАЯЧОК» для педагогов других образовательных организаций города и региона.

Тиражирование модели подготовки педагогов на уровне муниципальной системы образования.

Развитие проекта в направлении инклюзивного перехода — обеспечение преемственности при переходе ребёнка из детского сада в школу.

Включение в модель подготовки младшего обслуживающего персонала (помощники воспитателя, повара, вахтёры и др.) — формирование инклюзивной культуры у всех сотрудников учреждения.

Развитие цифровой поддержки — создание онлайн-курса для педагогов, электронного методического пособия.

Научно-исследовательская деятельность — совместные исследования с вузами по эффективности модели, публикации в рецензируемых изданиях.

ГЛОССАРИЙ

Термин	Определение
Инклюзивная культура	Система ценностей, убеждений и практик образовательной организации, обеспечивающая атмосферу принятия, принадлежности и уважения к разнообразию всех участников образовательных отношений
Нейроразнообразие (neurodiversity)	Концепция, согласно которой различия в нейрокогнитивном функционировании (аутизм, СДВГ, дислексия и др.) являются естественными вариантами человеческого разнообразия, а не патологиями
Универсальный дизайн обучения (UDL)	Подход к проектированию образовательного процесса, обеспечивающий доступность содержания для всех обучающихся за счёт гибкости в способах представления информации, вовлечения и действия
Позитивная поведенческая поддержка (PBS)	Системный проактивный подход к созданию среды, предупреждающей поведенческие трудности, основанный на понимании функции поведения
Альтернативная и дополнительная коммуникация (AAC)	Система средств коммуникации, используемая в дополнение к устной речи или вместо неё (карточки PECS, визуальные расписания, коммуникативные устройства и приложения)
Доказательные практики (EBP)	Методы и технологии, эффективность которых подтверждена научными исследованиями
Индекс инклюзии	Инструмент самооценки образовательной организации по трём измерениям: культуры,

	политики и практики инклюзии (авторы — Т. Booth, М. Ainscow)
Профессиональные обучающие сообщества (PLC)	Малые группы педагогов, регулярно собирающиеся для совместного анализа практики, обмена опытом и коллективного проектирования
Супервизия	Форма профессиональной поддержки, при которой опытный специалист помогает педагогу осмыслить профессиональные ситуации, обнаружить ресурсы и преодолеть затруднения
Балинтовская группа	Метод групповой работы, направленный на анализ сложных профессиональных ситуаций взаимодействия «педагог — ребёнок — семья»
Социальная модель инвалидности	Подход, согласно которому ограничения возникают не из-за нарушений здоровья, а из-за барьеров, созданных обществом и средой
СИПР	Специальная индивидуальная программа развития — документ, определяющий содержание, объём и формы образования для обучающихся с умственной отсталостью (интеллектуальными нарушениями)
АОП	Адаптированная образовательная программа — программа, адаптированная для обучения лиц с ОВЗ с учётом особенностей их психофизического развития, индивидуальных возможностей
ИОМ	Индивидуальный образовательный маршрут — персональная траектория освоения содержания образования ребёнком
ППк	Психолого-педагогический консилиум образовательной организации

Проект разработан на основе:

1. Опыта реализации проекта «Педагог для особых детей» (2017–2019 гг.);
2. Результатов реализации инновационного проекта «Образование без границ»;
3. Современных научных исследований в области инклюзивного образования;
4. Актуальной нормативно-правовой базы Российской Федерации;
5. Международных стандартов в области прав людей с инвалидностью.