



Издательство и Образовательный Центр "Лучшее Решение"

лучшеерешение.рф конкурс.лучшеерешение.рф квест.лучшеерешение.рф
лучшийпедагог.рф publ-online.ru полезныекниги.рф
t-obr.ru 1-sept.ru v-slovo.ru o-ped.ru na-obr.ru

Управление инклюзивным образованием

Автор:
Суворова Мария Михайловна
ГБОУ "Школа № 627 Невского
района Санкт-Петербурга"

Введение.

В последние десятилетия в системе образования Российской Федерации наблюдаются существенные изменения. Эти изменения связаны, прежде всего, с переходом от модели образования, предполагающей дифференцированное обучение и воспитание лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью, к модели инклюзивного образования.

На сегодняшний день концепция инклюзивного образования прочно закреплена такими нормативными документами, как: Конвенция ООН «О правах ребенка», ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» и др.

Инновационный аспект в управлении инклюзивным образованием является предметом исследований С.В. Алехина, М.В. Артюхов, Т. Бут, А.Л. Гапоненко, О.М. Карпенко, В.А. Сластенина, М.А. Чашакова, А.В. Тюрин и Другие.

В то же время нельзя привести достаточно полного списка исследований, посвященных проблеме инноваций в области управления инклюзивным образованием. Указанное обстоятельство в значительной степени выступает как причина невосприимчивости субъектов управления образовательными учреждениями к инновированию своей деятельности, осознанному выбору моделей и технологий инноваций в модернизации управления данного типа образовательных учреждений, их инфраструктурного обеспечения.

В связи с этим на современном этапе развития и реформирования системы образования актуальность данного исследования обусловлена необходимостью преодоления **противоречия** между усиливающейся тенденцией активизации инновационных процессов в управлении инклюзивным образованием на различных уровнях образовательных систем и образовательных учреждений, с одной стороны, и не разработанностью инновационного подхода в управлении образовательными учреждениями, с другой стороны.

Цель исследования: теоретически обосновать, разработать и экспериментально проверить эффективность организационно-педагогической модели управления инклюзивным образованием на основе инновационных подходов.

Объект исследования: управление в инклюзивном образовании.

Предмет исследования: процесс реализации инновационного подхода в управлении инклюзивным образованием в ВУЗе.

Гипотеза исследования основывается на предположении о том, управление инклюзивным образованием в ВУЗе на основе инновационного подхода будет эффективным, если:

определены научно-педагогические основы реализации инновационного подхода в

управлении инклюзивным образованием в ВУЗе;

- разработана и внедрена организационно-педагогическая модель управления инклюзивным образованием в образовательном учреждении на основе инновационных подходов;
- выявлены критерии эффективности инновационного подхода в управлении инклюзивным образованием в ВУЗе.

В соответствии с целью и гипотезой исследования были сформулированы следующие **задачи:**

1. Проанализировать литературу и обосновать проблему управления инклюзивным образованием.
2. Исследовать инновационные подходы в управлении инклюзивным образованием в ФГБОУ ВО «РГПУ им. А.И. Герцена».
3. Разработать и проверить эффективность организационно- педагогической модели управления инклюзивным образованием в образовательном учреждении на основе инновационных подходов.
4. Оценить эффективность инновационного подхода в управлении инклюзивным образованием.

1. Организация и методы исследования инновационных подходов в управлении инклюзивным образованием на примере ФГБОУ ВО «РГПУ им. А.И. Герцена».

Целью опытно-экспериментальной работы является экспериментальная проверка эффективности организационно-педагогической модели управления инклюзивным образованием ФГБОУ ВО «РГПУ им. А.И. Герцена» на основе инновационных подходов.

Задачи опытно-экспериментальной работы:

1. Проанализировать литературу и обосновать проблему управления инклюзивным образованием.
2. Исследовать инновационные подходы в управлении инклюзивным образованием в ФГБОУ ВО «РГПУ им. А.И. Герцена».
3. Разработать и проверить эффективность организационно-педагогической модели управления инклюзивным образованием в образовательном учреждении на основе инновационных подходов.
4. Оценить эффективность инновационного подхода в управлении инклюзивным образованием.

Исследование инновационных подходов в управлении инклюзивным образованием проходило в несколько этапов.

Первый этап (2018-2019 уч.г.) - теоретико-аналитический: проведён теоретический анализ психологической и педагогической литературы с целью определения степени разработанности проблемы; осмыслены методологические и теоретические положения исследования: определены цель, объект, предмет, сформулированы гипотеза и задачи исследования; выбраны методы исследования и разработана программа опытно-экспериментальной работы.

Второй этап (2019-2020 уч. г.) - опытно-экспериментальный: организованы и проведены констатирующий, формирующий и контрольный этапы педагогического эксперимента.

Третий этап (2020-2021 уч. г.) - заключительно-обобщающий: проанализированы и систематизированы результаты исследования; результаты исследования внедрены в практику ВУЗа в виде методических рекомендаций, адресованных руководителям образовательных учреждений, завершено литературное оформление исследования (Приложение 4).

База опытно-экспериментальной работы: ФГБОУ ВО «РГПУ им. А.И. Герцена», Институт педагогики и психологии и Институт естественных наук и профессионального образования. Экспериментальную выборку составили: руководящий состав Института психологии и педагогики (10 человек) и руководящий состав Института естественных наук и профессионального образования (10 человек) ФГБОУ ВО ФГБОУ ВО «РГПУ им. А.И. Герцена». Таким образом, образовалось две группы: контрольная и экспериментальная. Сведения о стаже и категории руководящего состава ВУЗа, принимавших участие в исследовании, представлены в таблице 1.

Таблица 1. Распределение руководителей ФГБОУ ВО «РГПУ им. А.И. Герцена» по стажу и категории

РГПУ им. А.И. Герцена	Стаж				Категория		
	До 3-х	4-10	11-25	25-30	Нет	Первая	Высшая
Институт педагогики и психологии	-	4	5	1	-	1	9
Институт естественных наук и профессионального образования	1	5	4	—	-	2	8

Как видно из таблицы, значимых различий в кадровом составе руководителей Института психологии и педагогики и Институт естественных наук и профессионального образования ФГБОУ ВО «РГПУ им. А.И. Герцена» не выявлено.

В состав экспериментальной группы вошли руководители Института естественных наук и профессионального образования. В состав контрольной группы вошли руководители Института педагогики и психологии РГПУ им. А.И. Герцена.

Для диагностического исследования был использован модифицированный, В.В. Волковой, опросник «Инновации в управлении образовательной организацией», позволяющий

оценить управление инклюзивным образованием в образовательном учреждении на основе инновационных подходов [54].

За основу взяты критерии управления В.В. Волковой, позволяющие оценить уровни внедрения инноваций в управлении образовательной организацией:

- обеспечение эффективного менеджмента на основе сочетания административных, экономических, социальных и психологических методов для достижения конечных результатов деятельности организации (целей управления);
- обеспечение эффективной инновационной деятельности, внедрения новой техники;
- обеспечение образовательной организации квалифицированными кадрами и развитие человеческих ресурсов;
- создание организационно-педагогических условий для всестороннего развития личности сотрудников;
- управление дефицитом инклюзивной готовности через формирование инклюзивной компетентности.

Полученные ответы оценивались по 3-х бальной шкале. По завершению все баллы складывались и оценивались уровни внедрения инноваций в управлении образовательной организацией (высокий, средний, низкий):

Высокий уровень внедрения инноваций в управлении образовательной организацией характеризуется регулярным внедрением инноваций в управление, требующих использования новых форм и методов, обеспечивающих получение разнообразной и более достоверной информации, оказание руководителем позитивного влияния на организацию и результаты образовательного процесса. Регулярное развитие определенных показателей, обучающихся (участие в конкурсах профессионального мастерства, олимпиадах), отражающих их личностный рост в процессе обучения, развитие у них ключевых компетенций. Полное обеспечение квалифицированными кадрами и развитие человеческих ресурсов, создание условий для всестороннего развития личности сотрудников.

Средний уровень внедрения инноваций в управлении образовательной организацией характеризуется частичным внедрением инноваций в управление, требующих использования новых форм и методов, обеспечивающих получение разнообразной и более достоверной информации, оказание руководителем позитивного влияния на организацию и результаты образовательного процесса. Периодическое развитие определенных показателей, обучающихся, отражающих их личностный рост в процессе обучения, развитие у них ключевых компетенций. Частичное обеспечение квалифицированными кадрами и развитие человеческих ресурсов,

создание оптимальных условий для всестороннего развития личности сотрудников.

Низкий уровень внедрения инноваций в управлении образовательной организацией характеризуется отсутствием внедрения инноваций в управление, требующих использования новых форм и методов, обеспечивающих получение разнообразной и более достоверной информации, оказание руководителем позитивного влияния на организацию и результаты образовательного процесса. Периодическое развитие определенных показателей обучающихся (участие в конкурсах профессионального мастерства, олимпиадах), отражающих их личностный рост в процессе обучения, развитие у них ключевых компетенций. Отсутствие заинтересованности в обеспечении квалифицированными кадрами и развитие человеческих ресурсов, частичное создание условий для всестороннего развития личности сотрудников [54].

Итак, внедрение инноваций в практику управления должно обеспечивать результативность всех компонентов управляющей и управляемой подсистем и тем самым обеспечить целостное развитие образовательного учреждения. Это предполагает реализацию управленческих воздействий с учетом особенностей всех компонентов названных подсистем, специфики и условий функционирования образовательного учреждения в соответствии с поставленными целями и задачами. Кроме того, следует предусмотреть, что все инновации не должны быть автономными или исключать друг друга, а, напротив, должно происходить их усиление на основе взаимосвязи и взаимозависимости.

2. Анализ существующей системы внедрения инновационных подходов в управлении инклюзивным образованием на примере ФГБОУ ВО «РГПУ им. А.И. Герцена».

Целью констатирующего этапа эксперимента являлось изучение существующей системы внедрения инновационных подходов в управлении инклюзивным образованием на примере Института педагогики и психологии и Института естественных наук и профессионального образования ФГБОУ ВО «РГПУ им. А.И. Герцена»

Задачи данного этапа эксперимента:

1. Подобрать методы и методики экспериментального исследования.
2. Провести диагностику руководителей по изучению существующей системы внедрения инновационных подходов в управлении инклюзивным образованием на примере Института педагогики и психологии и Института естественных наук и профессионального образования ФГБОУ ВО «РГПУ им. А.И. Герцена».

Для диагностического исследования был использован модифицированный, В.В. Волковой, опросник «Инновации в управлении образовательной организацией», позволяющий

оценить управление инклюзивным образованием в образовательном учреждении на основе инновационных подходов [54].

Результат проведенного исследования представлен в Приложении 2 и на рисунке 1.

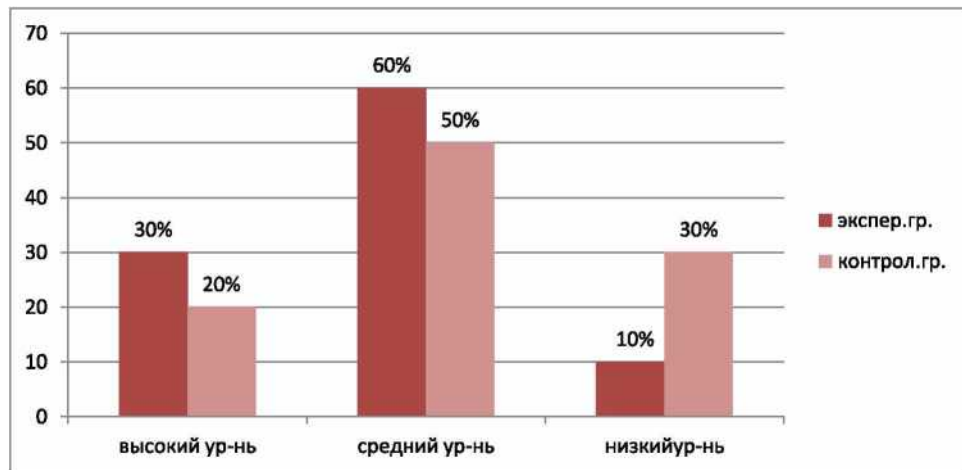


Рисунок. 1. Показатели существующей системы внедрения инновационных подходов в управлении инклюзивным образованием ФГБОУ ВО «РГПУ им. А.И. Герцена» (N1=10, N2=10), %

Анализ результатов показал, что у 30 % руководителей экспериментальной группы 20 % руководителей контрольной группы диагностирован высокий уровень внедрения инноваций в управлении образовательной организацией, который характеризуется регулярным внедрением инноваций в управление, использования новых форм и методов, обеспечивающих получение разнообразной и более достоверной информации, оказание руководителем позитивного влияния на организацию и результаты образовательного процесса. Регулярное развитие определенных показателей, обучающихся, отражающих их личностный рост в процессе обучения, развитие у них ключевых компетенций. Полное обеспечение квалифицированными кадрами и развитие человеческих ресурсов, создание условий для всестороннего развития личности сотрудников.

У 60 % руководителей экспериментальной группы и 50 % руководителей контрольной группы выявлен средний уровень внедрения инноваций в управлении образовательной организацией, что характеризуется частичным внедрением инноваций в управление, требующих использования новых форм и методов, обеспечивающих получение разнообразной и более достоверной информации, оказание руководителем позитивного влияния на организацию и результаты образовательного процесса. Периодическое развитие определенных показателей, обучающихся (участие в конкурсах профессионального мастерства, олимпиадах), отражающих их личностный рост в процессе обучения, развитие у них ключевых компетенций. Частичное обеспечение квалифицированными кадрами и развитие человеческих ресурсов, создание оптимальных условий для всестороннего развития личности сотрудников.

Для 10 % руководителей экспериментальной группы 30 % руководителей контрольной группы свойственен низкий уровень внедрения инноваций в управлении образовательной организацией, что характеризуется отсутствием внедрения инноваций в управление, требующих использования новых форм и методов, обеспечивающих получение разнообразной и более достоверной информации, оказание руководителем позитивного влияния на организацию и результаты образовательного процесса. Периодическое развитие определенных показателей, обучающихся, отражающих их личностный рост в процессе обучения, развитие у них ключевых компетенций. Отсутствие заинтересованности в обеспечении квалифицированными кадрами и развитие человеческих ресурсов, частичное создание условий для всестороннего развития личности сотрудников.

Таким образом, результаты, полученные в ходе диагностики руководителей в экспериментальной и контрольной группах, схожи по уровню развития, в основном, средние в обеих группах. Это послужило основанием для разработки и реализации организационно-педагогической модели управления инклюзивным образованием в экспериментальной группе руководителей Института естественных наук и профессионального образования ФГБОУ ВО «РГПУ им. А.И. Герцена» на основе инновационных подходов.

3. Реализация организационно-педагогической модели управления инклюзивным образованием в ФГБОУ ВО «АН НУ им. В.М. Шукшина» на основе инновационных подходов.

Цель: на основе использования организационно-педагогической модели управления инклюзивным образованием способствовать заинтересованности руководителей во внедрения инновационных подходов в управлении инклюзивным образованием на примере Института естественных наук и профессионального образования ФГБОУ ВО «РГПУ им. А.И. Герцена».

Задачи:

1. Оказать содействие созданию необходимой материально-технической базы.
2. Разработать организационно-педагогическую модель управления инклюзивным образованием в ФГБОУ ВО «РГПУ им. А.И. Герцена» на основе инновационных подходов.
3. Реализовать организационно-педагогическую модель управления инклюзивным образованием в ФГБОУ ВО «РГПУ им. А.И. Герцена» на основе инновационных подходов.

Рассматривая инклюзивное образование как инновацию, на наш взгляд, необходимо обратиться к системному подходу, к теории управления и педагогическим основам управления инновационной образовательной организацией. Кроме того, весьма актуальным является: поиск

теоретико-методологических основ построения инклюзивной развивающей среды образовательного учреждения, теоретическое обоснование и практическая разработка технологий создания образовательного учреждения инклюзивного образования и плана ее развития, определение основ процесса управления кадровым персоналом в инклюзивной школе.

Системность - одна из ключевых характеристик педагогических явлений и процессов (Л.В. Голубева) [15].

Нововведения - закономерность развития любой системы, вызывающая рассогласованность, расхождение уже сложившихся ее подструктур [28].

Согласно положениям системного анализа при внедрении инновации необходимо обеспечить, чтобы новая модель была согласована с культурной средой, в которой ей предстоит функционировать, входила бы в эту среду не как чужеродный элемент, а как естественная составная часть. Безусловно, в самой среде должны быть созданы предпосылки, обеспечивающие функционирование будущей модели. Следовательно, образовательная система должна быть подготовлена к инновации, а процесс внедрения инновации должен эффективно управляться. Для этого необходимо, чтобы все субъекты педагогического процесса научились строить собственную деятельность в условиях инновационных требований, а также были созданы все необходимые условия для внедрения инновации [6].

Применение системного подхода дает возможность многопланового понимания происходящих процессов в условиях внедрения инклюзии, выявления и обоснования связей, механизмов деятельности subsystem, находящихся в развитии их управления, а также осмысления условий педагогической компенсации рисков и противоречий, возникающих при внедрении инновационных процессов в образовательную систему.

В связи с тем, что современная инклюзивная образовательная практика еще достаточно ограничена, во многом экспериментальна и поэтому крайне неустойчива, она нуждается в управленческой, экономической и методической поддержке.

Для организации, функционирования и развития инклюзивной среды образовательного учреждения важнейшими условиями являются высокий уровень профессионализма педагогов, эффективная управленческая деятельность руководителя учреждения и административной команды, наличие научно-обоснованной и содержательно-технологически обеспеченной модели управления. Взаимосвязь данных условий очевидна.

Для проектирования организационно-педагогической модели управления инклюзивным образованием в образовательном учреждении на основе инновационных подходов требуются принципы, определение составляющих модели управления, выделение особенностей содержания работы с педагогическими кадрами [15].

В качестве принципов предлагаем использовать принципы, разработанные О.Б. Епишевой. Исследователь выделила следующий набор принципов управления инклюзивным образованием в образовательном учреждении на основе инновационных подходов [18]:

Принцип развития свойств и качеств личности каждого субъекта образовательного процесса, определяющий целевую ориентацию в управлении инклюзивным образованием в образовательной организации. Данный принцип отводит особую роль комплексному психолого-педагогическому мониторингу развития обучающихся и их групп, педагогов и их групп как средства управления развитием образовательной организацией.

Принцип преемственности основных направлений развития различных уровней образования требует согласования со стратегическими интересами развития России в целом и отдельного региона.

Принцип развивающего обучения, определяющий технологические и в значительной степени содержательные аспекты образовательного процесса в ВУЗе. Принцип предполагает внедрение развивающих программ и развивающих технологий во все виды деятельности. В таком случае состоится технологическое обеспечение и формирование в ВУЗе совокупности локальных развивающих сред.

Принцип единства ценностей, целей и средств, используемых в управлении и в образовательном процессе, предполагает, что формирование развивающей среды ВУЗа как совокупности локальных развивающих сред, реализуемых отдельными педагогами, требует опережающего создания руководителем развивающей среды внутривузовского управления.

Принцип развития структуры управления ВУЗом требует при формировании развивающей внутривузовской среды развития системы управления образовательным учреждением перейти от линейно-функциональной структуры через линейно-функциональную с проектными и творческими группами к матричной системе. В такой модели структура горизонтального проектного менеджмента «накладывается» на обычную функциональную иерархию, происходит интеграция проектных команд [18].

Принцип максимального использования личностно-развивающего потенциала образовательной среды ВУЗа требует целенаправленной организации такой внутривузовской среды, которая стимулирует действие соответствующих психологических механизмов личностного развития субъектов образовательного процесса, - как обучающихся, так и педагогов.

Принцип разработки средств и условий, обеспечивающих развитие, требует ориентации внутривузовского управления не только на заимствование, апробацию, адаптацию и внедрение имеющихся технологий и средств, адекватных развивающей среде ВУЗа, прежде всего на инновационную деятельность, обеспечивающую разработку собственной модели развивающей

среды образовательного учреждения.

Принцип повышения комплексности и разнообразия образовательной среды требует такой ее организации, при которой данная среда обеспечивает субъектам образовательного процесса максимально разнообразные возможности развития.

Принцип учета индивидуальных особенностей каждого при организации локальных образовательных сред требует организации такой совокупности локальных сред, которая обеспечивает возможности развития всех субъектов с учетом их возрастных, половых, этических, профессиональных и других специфических индивидуальных особенностей.

Принцип развития партнерских отношений требует ориентации внутривузовского управления на создание условий, способствующих развитию отношений взаимодействия, взаимопомощи, взаимоподдержки между всеми субъектами образовательного процесса. Данный принцип требует от руководителя стимулирования тесной кооперации педагогов, психологов других специалистов и персонала ВУЗа, а также их взаимодействия с родителями [18].

Из названных принципов особо отметим принцип повышения комплексности и разнообразия образовательной среды, принцип учета индивидуальных особенностей каждого при организации локальных образовательных сред и принцип развития партнерских отношений.

Построение процесса управления инклюзивной образовательной организации предполагает обязательное применение методов проектирования и моделирования.

Построение эффективной системы управления образовательной организацией, в которой ведется сопровождение данной категории лиц, связано на сегодняшний день с задачами формирования особой образовательной среды, позволяющей избежать «переадресации» проблем лиц с отклонениями в состоянии здоровья внешним службам, в связи с чем направления организации управленческой деятельности подразумевают включенность в образовательный процесс таких отделов и служб, как со-проводительно-ассистивная, диагностическая, коррекционная и коррекционно-развивающая, методическая, психолого-педагогическая [3].

Управленческий аспект деятельности образовательной организации в условиях инклюзивного образования реализовался через создание социально комфортных организационно-психолого-педагогических условий для лиц с отклонениями в состоянии здоровья, обеспечение нормального их развития, характеризующегося поступательной положительной динамикой коррекции психических функций, что является одним из важнейших стратегических направлений образовательной интеграции (таблица 2).

Таблица 2. Комплекс организационно-психолого-педагогических условий реализации модели управления инклюзивным образованием в ФГБОУ ВО «РГПУ им. А.И. Герцена» на основе инновационных подходов.

Показатели	Образовательное учреждение (ВУЗ)
Система мониторинга и учета численности обучающихся с особыми образовательными потребностями (ООП) и Определения условий для	Создание механизма сопровождения через психолого-медико-педагогический консилиум. Разработка индивидуального образовательного маршрута (адаптации) обучающегося в ВУЗе
Медико-психолого-педагогическое, социальное сопровождение обучающихся с ООП.	Создание условий для индивидуальных образовательных маршрутов развития обучающихся. Мотивация родителей (законных представителей) на сотрудничество в социально-педагогическом сопровождении обучающегося с ООП. Включение в деятельность педагогов функции координации индивидуальной траектории развития обучающихся с ООП.
Выстраивание алгоритма взаимодействия различных учреждений, осуществляющих: психолого-педагогическое сопровождение обучающихся с ООП; медико-социальное сопровождение с ООП; ресурсное обеспечение обучающихся с ООП.	Расширение связей ВУЗа с медицинскими реабилитационными учреждениями, учреждениями культуры, сферы обслуживания. Педагогическое сопровождение индивидуальных образовательных маршрутов для обучающихся с ООП, при разработке маршрутов ориентация на рекомендации ПМПК и использование возможностей учреждений разных типов. Сопровождение узкими специалистами.
	Привлечение родительской общественности, представителей различных производств к работе с обучающимися с ООП. Создание безбарьерной среды.
Преодоление дефицита инклюзивной готовности через формирование инклюзивной компетентности у: педагогов ВУЗа; сотрудников учреждений, участвующих в сетевом взаимодействии.	Организация мастер-классов, тематических семинаров, форм по распространению опыта инклюзивного образования. Включение в программы курсов повышения квалификации блока «Проблемы инклюзивного образования на современном этапе», специализированных курсов для педагогов и руководителей структурных подразделений. Создание и систематическое обновление банка технологий работы с обучающимися с ООП в условиях ВУЗа. Подписка на российские периодические печатные издания по вопросам работы с лицами с ООП в условиях интеграции, их родителями и педагогами, работающими с ними. Размещение информации по работе с обучающимися с ООП в ВУЗе в СМИ, сети интернет, на сайте ВУЗа.

Комплекс организационно-психолого-педагогических условий, необходимых и достаточных для формирования доступного образования в условиях ВУЗа, и представляет собой основные направления организационно-педагогической модели управления инклюзивным образованием в ФГБОУ ВО «РГПУ им. А.И. Герцена» на основе инновационных подходов.

Во-первых, это непрерывный мониторинг состояния элементов ВУЗа, а именно учет численности обучающихся с особыми образовательными потребностями и, как следствие, контроль реализации управляющих воздействий на изменение состояния этого элемента ВУЗа.

Во-вторых, иерархическая организация и разделение полномочий в межведомственном взаимодействии, обеспечивающая достижение поставленных целей по материально-техническому, учебно-методическому обеспечению инклюзивного образования.

В-третьих, основой развития инклюзивного образования, как подсистемы федеральной образовательной системы в целом, является разработка системы повышения кадров по проблеме обучения лиц с ООП с целью преодоления дефицита инклюзивной компетентности у работников образования в условиях ВУЗа.

В-четвёртых, для эффективного внедрения управления инклюзивным образованием на основе инновационных подходов в условиях ВУЗа необходимо формирование единого информационного пространства, что делает доступными проблемы обучения лиц с ООП не только для системы образования, но и для общества в целом.

Далее рассмотрим этапы реализации организационно-педагогической модели управления инклюзивным образованием в ФГБОУ ВО «РГПУ им. А.И. Герцена» на основе инновационных подходов (таблица 3).

Таблица 3. Этапы реализации организационно-педагогической модели управления инклюзивным образованием в ФГБОУ ВО «РГПУ им. А.И. Герцена» на основе инновационных подходов.

I этап Диагностико-пропедевтический	II этап Технологический	III этап Обобщающий
1. Целевой		
Изучение инклюзивного компонента для формирования доступного профессионального образования лиц с ООП.	Формирование условий доступного профессионального образования для лиц с ООП.	Анализ и оценка результатов организации доступного образования для лиц с ООП в соответствии с выделенными компонентами.
2. Организационно-содержательный		

<p>Группировка специалистов (психологи, педагоги, узкие специалисты). Выявление структурных подразделений для взаимодействия в МО (методические объединения). Прогноз рисков при перспективах развития.</p>	<p>Создание ресурсной базы для осуществления психолого-медико-педагогической поддержки лиц с ООП. Разработка и реализация алгоритма взаимодействия различных учреждений, осуществляющих: психолого-педагогическое сопровождение лиц с ООП; медико-социальное сопровождение лиц с ООП; ресурсное обеспечение лиц с ООП. Формирование направлений информационного обеспечения процесса.</p>	<p>Определение уровня развития как отдельных компонентов модели, так и в целом эффективности её функционирования.</p>
<p>3. Формы и методы</p>		
<p>Проведение обзорных семинаров с педагогами, с обучающимися (конференций), родительских лекториев с родителями на тему: «Инклюзивное образование: обзор проблемы».</p>	<p>Проведение семинаров для педагогов и родителей по темам: «Формирование модели инклюзивного образования в условиях ВУЗа», «Формы и виды интеграции для лиц с ООП на современном этапе развития инклюзивного образования». Разработка программ для курсов повышения квалификации для педагогов и руководителей структурных подразделений по темам: «Управление образовательным процессом в инклюзивном учреждении», «Инклюзивное обучение в ВУЗе», «Индивидуализация образовательной траектории в реализации инклюзивного подхода в ВУЗе». Формирование пакета документов мероприятия, договоры, Социальное партнёрство.</p>	<p>Анкетирование, деловая игра, фокус-группа, интервьюирование, тестирование, экспертная оценка (программ, планов мероприятий), анализ кейс-стадии, материалов, СМИ, сайтов.</p>

4. Критерии		
Полисубъектный: педагоги, родители, обучающиеся, сотрудники и представители учреждений и организаций.	Толерантность субъектов интегрированного образовательного процесса.	В - толерантное отношение ко всему процессу инклюзии; С - приятие частичное, ценности на уровне законно правового
	Рост удовлетворенности качеством работы со стороны родителей.	В - удовлетворены полностью; С - удовлетворены частично; Н — не удовлетворены.
	Формирование банка данных о педагогах и руководителях ВУЗа, прошедших переподготовку и повышение квалификации по вопросам специального образования, вопросам инклюзивного образования.	В - банк данных ежегодно обновляется; С — банк данных не обновляется; Н — банка данных нет.
	Проведение обучающих семинаров педагогов и руководителей ОУ округа, сотрудников межведомственных учреждений по вопросам инклюзивного образования.	В – проводятся регулярно; С - проводятся. эпизодически; Н — не проводятся.
Нормативно-правовое обеспечение.	Наличие нормативных материалов по проблеме инклюзивного обучения.	В - имеются; С - незначительный объем информации; Н — не имеются.
Взаимодействие.	Взаимодействие с организациями и учреждениями других ведомств.	В - тесное сотрудничество; С - имеются фрагменты, незначительное; Н — не ведется.
Методическое обеспечение-	Обеспечение ВУЗа учебно-методическими пособиями.	В - обеспечение полное; С – обеспечение частичное; Н — не ведется.
	База диагностического инструментария, специальных коррекционных методик, мультимедийных пособий.	В - постоянно обновляется; Н — база не обновляется; С - база данных отсутствует.
Материально-технические ресурсы.	Сформированность материально-технической базы.	В - сформирована полностью; С - частично; Н — не сформирована.

Содержание образовательного процесса.	Наличие медико-психолого-педагогического сопровождения.	В - наличие сопровождения с полной комплектацией специалистов; С - наличие сопровождения с частичной комплектацией специалистов; Н – отсутствие сопровождения.
	Использование технологий поэтапного включения лиц с ООП в образовательный процесс.	В - владение технологиями; С - частичное использование технологий; Н — технологии не используются.
	Вариативная составляющая ОП.	В - введение коррекционного компонента; С - частичное введение
		коррекционного компонента; Н - отсутствие коррекционного компонента.
	Дополнительные занятия с узкими специалистами.	В - занятия проводятся, штат узких специалистов укомплектован; С - занятия проводятся, штат специалистов укомплектован частично; Н — занятия не проводятся из-за отсутствия специалистов.
5. Результативно-критериальный		
Анализ изменений в образовательном учреждении, в рамках формирования организационно-педагогической модели управления инклюзивным образованием в ФГБОУ ВО «РГПУ им. А.И. Герцена» на основе инновационных подходов. Оценка данных изменений. Установление обратной связи специалистов, обеспечивающих сопровождение,		

Таким образом, данная система подразумевает соответствие материально-технической, предметно-развивающей и образовательно-воспитательной сред возможностям, потребностям и способностям лиц с ограниченными возможностями здоровья; обеспечивается психолого-педагогическим сопровождением специалистов, взаимодействующих с близкими родственниками обучающегося, а также специалистами других направлений, которые курируют развитие и адаптацию лиц данной категории. Кроме того, такая система должна иметь стабильную методическую и организационную поддержку органов образования, отвечающих за профессиональную компетентность специалистов, обеспечивающих процессы инклюзивного образования.

4. Анализ результатов исследования.

Цель: определить эффективность внедрения организационно-педагогической модели управления инклюзивным образованием в ФГБОУ ВО «РГПУ им. А.И. Герцена» на основе инновационных подходов.

Задачи:

1. Провести повторную диагностику.
2. Сравнить показатели по результатам констатирующего и контрольного этапов эксперимента в обеих группах.
3. Проанализировать полученные результаты.

Для диагностического исследования был использован модифицированный, В.В. Волковой, опросник «Инновации в управлении образовательной организацией», позволяющий оценить управление инклюзивным образованием в образовательном учреждении на основе инновационных подходов [54].

Результат проведенного исследования представлен в Приложении 3 и на рисунке 2.

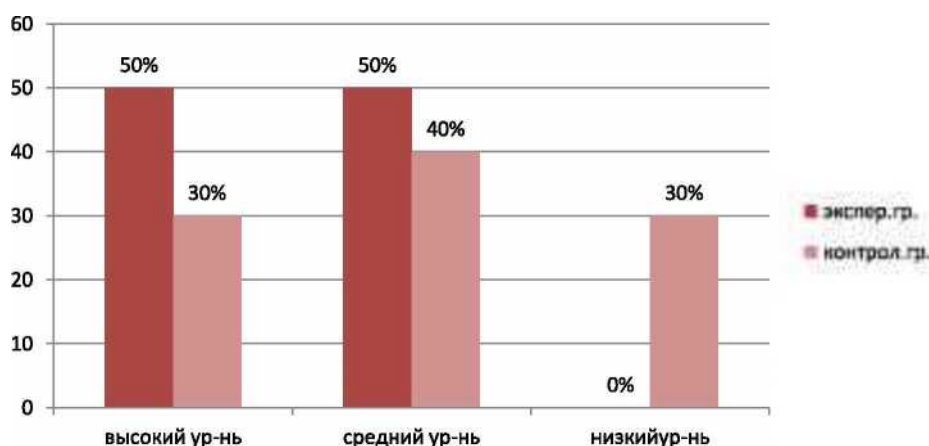


Рисунок 3. Показатели существующей системы внедрения инновационных подходов в управлении инклюзивным образованием ФГБОУ ВО «РГПУ им. А.И. Герцена» (N1=10, N2=10), %

Анализ результатов показал, что у 50 % руководителей экспериментальной группы 30 % руководителей контрольной группы диагностирован высокий уровень внедрения инноваций в управлении образовательной организацией, который характеризуется регулярным внедрением инноваций в управление, использования новых форм и методов, обеспечивающих получение разнообразной и более достоверной информации, оказание руководителем позитивного влияния на организацию и результаты образовательного процесса. Регулярное развитие определенных показателей, обучающихся (участие в конкурсах профессионального мастерства, олимпиадах), отражающих их личностный рост в процессе обучения, развитие у них ключевых компетенций. Полное обеспечение квалифицированными кадрами и развитие человеческих ресурсов, создание

условий для всестороннего развития личности сотрудников.

У 50 % руководителей экспериментальной группы и 40 % руководителей контрольной группы выявлен средний уровень внедрения инноваций в управлении образовательной организацией, что характеризуется частичным внедрением инноваций в управление, требующих использования новых форм и методов, обеспечивающих получение разнообразной и более достоверной информации, оказание руководителем позитивного влияния на организацию и результаты образовательного процесса. Периодическое развитие определенных показателей, обучающихся (участие в конкурсах профессионального мастерства, олимпиадах), отражающих их личностный рост в процессе обучения, развитие у них ключевых компетенций. Частичное обеспечение квалифицированными кадрами и развитие человеческих ресурсов, создание оптимальных условий для всестороннего развития личности сотрудников.

Для 0 % руководителей экспериментальной группы и 30 % руководителей контрольной группы свойственен низкий уровень внедрения инноваций в управлении образовательной организацией, что характеризуется отсутствием внедрения инноваций в управление, требующих использования новых форм и методов, обеспечивающих получение разнообразной и более достоверной информации, оказание руководителем позитивного влияния на организацию и результаты образовательного процесса. Периодическое развитие определенных показателей, обучающихся (участие в конкурсах профессионального мастерства, олимпиадах), отражающих их личностный рост в процессе обучения, развитие у них ключевых компетенций. Отсутствие заинтересованности в обеспечении квалифицированными кадрами и развитие человеческих ресурсов, частичное создание условий для всестороннего развития личности сотрудников.

По результатам диагностики показатели существующей системы внедрения инновационных подходов в управлении инклюзивным образованием ФГБОУ ВО «РГПУ им. А.И. Герцена» констатирующего и контрольного этапов эксперимента, можно сделать вывод о том, что после реализации организационно-педагогической модели управления инклюзивным образованием в ФГБОУ ВО «РГПУ им. А.И. Герцена» на основе инновационных подходов экспериментальной группы наблюдаются значительные изменения относительно повышения уровня внедрения инноваций в управлении образовательной организацией, а в контрольной - незначительные.

Таким образом, результаты сравнения полученных данных свидетельствует об эффективности внедрения организационно-педагогической модели управления инклюзивным образованием в ФГБОУ ВО «РГПУ им. А.И. Герцена» на основе инновационных подходов экспериментальной.

Заключение

Данная работа была посвящена изучению инновационных подходов в управлении инклюзивным образованием.

В процессе теоретического анализа литературы по теме исследования инклюзивное образование было рассмотрено как инструмент реализации права на образовании лиц с особыми образовательными потребностями. Отметим, что инклюзивное образование — процесс обучения и воспитания с особыми потребностями в общеобразовательных учреждениях.

Раскрыты особенности управления образовательной организацией в условиях реализации инклюзивного образования, приведены инновационные подходы в управлении инклюзивным образованием (активно-адаптирующий; системный; программно-целевой подход; инновационный подход сетевых управленческих структур; рефлексивный подход.

В результате теоретического исследования было выявлено, что совершенствование современной системы отечественного образования в соответствии с принципами гуманизации и индивидуализации предполагает разработку теоретических моделей, наиболее полно отражающих содержание инновационных подходов в управлении инклюзивным образованием в условиях конкретного образовательного комплекса. Важность этой задачи в настоящее время объясняется наблюдающейся тенденцией к увеличению числа лиц, имеющих различные нарушения физического и нервно-психического здоровья.

В преддверии практической части, были описаны критерии, методы исследования инновационных подходов в управлении инклюзивным образованием.

Целью исследования являлась экспериментальная проверка эффективности организационно-педагогической модели управления инклюзивным образованием ФГБОУ ВО «РГПУ им. А.И. Герцена» на основе инновационных подходов.

Было проведено три этапа эксперимента.

На констатирующем этапе для диагностического исследования был использован модифицированный, В.В. Волковой, опросник «Инновации в управлении образовательной организацией», позволяющий оценить управление инклюзивным образованием в образовательном учреждении на основе инновационных подходов. Полученные результаты свидетельствовали о том, как в экспериментальной, так и в контрольной группах преобладали средние и низкие показатели, что способствовало разработке и реализации организационно-педагогической модели управления инклюзивным образованием в ФГБОУ ВО «РГПУ им. А.И. Герцена» на основе инновационных подходов на Институте естественных наук и профессионального образования.

Результаты диагностики контрольного этапа свидетельствуют о том, что после внедрения

организационно-педагогической модели управления инклюзивным образованием в ФГБОУ ВО «РГПУ им. А.И. Герцена» на основе инновационных подходов на Институте естественных наук и профессионального образования, произошли значительные качественные изменения показателей в экспериментальной группе среди руководящего состава.

В исследовании доказано, что, после разработки и внедрения организационно-педагогической модели управления инклюзивным образованием в ФГБОУ ВО «РГПУ им. А.И. Герцена» на основе инновационных подходов на Институте естественных наук и профессионального образования, произошли значительные изменения, показатели экспериментальной группы заметно улучшились, а в контрольной группе произошли лишь незначительные изменения.

Сопоставляя результаты исследования с выдвинутой предварительно гипотезой, можно констатировать ее подтверждение.

Список литературы:

1. Абчук В.А. Менеджмент в 2 ч. Часть 1: учебник и практикум для вузов / В.А. Абчук, С.Ю. Трапицын, В.В. Тимченко. - 3-е изд., испр. и доп. - Москва: Издательство Юрайт, 2020. - 239 с.
2. Абчук В.А. Менеджмент в 2 ч. Часть 2: учебник и практикум для вузов / В.А. Абчук, С.Ю. Трапицын, В.В. Тимченко. - 3-е изд., испр. и доп. - Москва: Издательство Юрайт, 2021. - 249 с.
3. Айсмонтас Б.Б. Инклюзивное образование студентов с инвалидностью и ОВЗ с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий / Б.Б. Айсмонтас [и др.]; под ред. Б.Б. Айсмонтаса. - Москва: Изд-во МГППУ, 2015.- 188с.
4. Алехина С. В. Развитие инклюзивного образования в свете нового закона «Об образовании в Российской Федерации» / С.В. Алехина // Бюллетень Учебно-методического объединения вузов РФ по психологопедагогическому образованию. - 2013. - № 1. - С. 73-78.
5. Артюхов М.В. Гуманистические основы управления образованием / М.В. Артюхов. - Москва; Новокузнецк: Изд-во ИПК, 1998. - 195 с.
6. Байрамов Д.А. Профессиональное обучение и карьерное развитие лиц с нарушениями ОДС: сущность и основные детерминанты / Д.А. Байрамов, Д.С. Райдугин // Социально-гуманитарные знания. - 2015. - № 4. - С. 132-140.
7. Барбитова А.Д. Инклюзивное образование: от теории к практике. - Ульяновск: УИПКПРО, 2013. - 188 с.
8. Будникова Е.С. Реализация инклюзивного образования в образовательной организации: учебное пособие для студентов высш. учеб. заведений / Е.С. Будникова, Е.В. Резникова. - Челябинск: Изд-во Цицеро, -ПО с.
9. Булавко О.В. Инклюзивное образование в условиях современной образовательной организации СПО / О.В. Булавко и др. Молодой ученый. - 2016.-С. 123-125.
10. 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. - Москва: РООИ «Перспектива», 2007. - 124 с.