

Т. Д. Яковенко

(зав. отделом здоровья и развития детей ГЦОиЗ «Магистр», доц. кафедры психологии и педагогики ИЕСЭН, ФГБОУ ВПО «Новосибирский государственный педагогический университет», г. Новосибирск)

ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ЛИЧНОСТНАЯ ПОЗИЦИЯ РУКОВОДИТЕЛЯ КАК УСЛОВИЕ РАЗВИТИЯ ИНКЛЮЗИВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Статья посвящена осмыслению ценности инклюзивного образования и условий, необходимых для его развития на современном этапе. В качестве важнейшего условия становления и развития инклюзивной культуры, инклюзивной политики и инклюзивной практики в детском саду и школе рассматривается профессионально-личностная позиция руководителя образовательного учреждения. Описана последовательность управленческих действий, направленных на развитие инклюзии в образовательном учреждении.

Ключевые слова: инклюзивное образование, инклюзивная культура, инклюзивная политика, инклюзивная практика, профессиональная позиция руководителя образовательного учреждения.

T. D. Yakovenko

PROFESSIONALLY-PERSONAL STAND OF THE LEADER AS THE CONDITION OF DEVELOPMENT OF INCLUSIVE EDUCATION

The paper dwells on the comprehension of value of inclusive education and conditions that are necessary for its development on the modern stage. Professionally-personal stand of the leader of educational institution is considered as the most important condition of formation and development of inclusive culture, inclusive politics and inclusive practice in a kindergarten and at school. There is described the sequence of managerial solutions directed to the development of inclusion at an educational institution.

Keywords: inclusive education, inclusive culture, inclusive politics, inclusive practice, professional stand of the leader of educational institution.

Если еще десять лет назад идея инклюзивного образования обсуждалась лишь узким кругом специалистов, то сегодня данная идея получила не только законодательный статус, но и прошла достаточно успешную апробацию в ряде регионов России, в том числе и в Новосибирске. 1 сентября 2011 г. стартовал региональный проект «Обучение и социализация детей с ОВЗ в инклюзивном образовательном пространстве Новосибирской области». Сегодня уже понятно, что у инклюзивного образования, предполагающего совместное обучение (воспитание) лиц с ограниченными возмож-

ностями здоровья и лиц, не имеющих таких ограничений, есть будущее. Анализ успешной практики инклюзивного образования позволяет утверждать, что инклюзия необходима не только детям с ограниченными возможностями здоровья и их родителям, но и детям с условно нормативным развитием и их родителям, педагогам и обществу в целом. Коротко поясним данный тезис.

Посещение общеразвивающего детского сада или обучение в массовой школе, где созданы специальные образовательные условия, позволяет детям с ОВЗ, с инвалидностью, детям, имеющим осо-

бые образовательные потребности, реализовать свое законное право на получение качественного образования по месту жительства, получить поддержку широкого социального окружения, приобрести жизненно важный опыт взаимодействия со своими сверстниками, стать частью детского или подросткового сообщества с присущей ему субкультурой, что крайне необходимо для решения задачи социализации данной категории детей.

Инклюзия ценна и для родителей, воспитывающих детей с ОВЗ, детей-инвалидов. Включаясь вместе со своим особым ребенком в жизнь обычного детского сада или школы, родители получают возможность усилить воспитательный потенциал своей семьи, расширить контакты, преодолеть искусственную изоляцию, характерную для многих семей с проблемным ребенком.

Но от подлинной инклюзии выигрывают не только дети с проблемами в развитии и их родители, но и все другие участники образовательного процесса. Так, по мнению исследователей, нормативно развивающиеся дети в инклюзивных группах и классах растут более толерантными, открытыми, общительными, менее тревожными и агрессивными [2; 4].

Педагоги, работающие в инклюзивных детских садах и школах с очень разными детьми, учатся осуществлять на деле индивидуальный подход к каждому ребенку, видеть «лица необщее выраженья» Миши или Саши, при организации образовательного процесса ищут, говоря словами Выготского, «обходные пути» развития для каждого ребенка с ОВЗ и, что особенно важно подчеркнуть, стремятся создать условия для раскрытия познавательного и личностного потенциала каждого ребенка: и нормативно развивающегося, и одаренного, и имеющего нарушения развития. А значит, выигрывают все дети. Работа педагогов в инклюзивном ОУ сегодня, на этапе станов-

ления инклюзивной практики в российском образовании, носит творческий, поисковый характер. Инклюзия – это по сути своей системная педагогическая инновация, реализация которой способствует повышению профессиональной компетентности воспитателей и учителей, освоению ими на практике идей гуманной педагогики. Не случайно инклюзию рассматривают как инструмент преобразования и конкретного образовательного учреждения, и всей системы российского образования [2; 3; 4].

Для образовательного учреждения инклюзия – это, прежде всего, новые ценности, новые педагогические технологии, по-новому мыслящие и работающие как единая команда педагоги, по-новому организованная образовательная среда.

Наконец, ведущие зарубежные и отечественные специалисты в области инклюзивного образования полагают, что инклюзивное образование – это путь к инклюзивному обществу – обществу без дискриминации и насилия, где есть место любому человеку, независимо от его пола, возраста, этнической принадлежности, индивидуально-психологических особенностей и состояния здоровья [2].

Одним словом, ценность инклюзии далеко выходит за рамки образования. Чтобы инклюзивное образование успешно развивалось, необходим целый комплекс условий. Формат небольшой статьи не позволяет перечислять все условия. Мы выделим лишь *6 стартовых условий*, необходимых для успешного вхождения уже работающего образовательного учреждения в инклюзивное поле:

- активная позиция руководителя ОУ, принимающего ценности, идеологию инклюзивного, т. е. «включающего» образования – образования для всех;
- принимающая атмосфера в ОУ;
- доступная развивающая среда;
- обученная междисциплинарная команда специалистов;
- адекватное нормативно-правовое обеспечение;

– продуктивное взаимодействие педагогов с родителями и различными социальными институтами (для наращивания ресурсов).

Среди перечисленных условий первое место занимает профессионально-личностная позиция руководителя ОУ. Под профессиональной позицией руководителя образовательного учреждения понимается «такое положение руководителя по отношению к себе, другим субъектам и объектам управления, которое характеризуется субъектностью, профессионализмом, системой отношений с действительностью и влияет на оптимальность профессиональной управленческой деятельности. При этом субъектность – форма проявления активного отношения руководителя к себе как субъекту профессиональной деятельности; основой профессионализма выступает успешное осуществление руководителем профессиональной деятельности; система отношений определяет ценностно-смысловые ориентиры руководителя (личностные смыслы и мотивация профессиональной управленческой деятельности, ценности – основа принятия управленческих решений)» [1].

На современном этапе развития российского образования именно от руководителя (от его личного отношения к инклюзии, от его управленческой воли, от его активности и настойчивости в поиске ресурсов, от его профессиональной честности, от его готовности развиваться самому и вести за собой – как подобает лидеру ОУ – своих коллег) зависит – быть ОУ инклюзивным или не быть, поскольку инклюзию нельзя навязать «сверху», нельзя «ввести» приказом министерства образования. Это приведет к профанации замечательной идеи, к имитации инклюзии.

Подлинную инклюзию можно лишь «вырастить», последовательно и целенаправленно формируя в ОУ особую *инклюзивную культуру, инклюзивную политику и постепенно разворачивая инклю-*

зивную практику. Под *инклюзивной культурой* специалисты [2] понимают систему ценностей, норм, правил, регулирующих отношения между участниками образовательного процесса, определяющих уклад, психологический микроклимат в ОУ. Инклюзивная культура предполагает признание ценности личности, человеческой индивидуальности, принятие особенного ребенка как равного, как имеющего ресурсы для своего развития. Инклюзивная культура – это отношения сотрудничества между всеми участниками образовательного процесса. Если для руководителя ОУ сказанное не просто красивые слова, если он сам является в той или иной мере носителем данных ценностей и норм, то он обязательно будет культивировать их в своем педагогическом коллективе и детском сообществе. Как показывает анализ реальной образовательной практики, понимание и принятие руководителем ОУ ценностей, смысла инклюзии является «пусковым механизмом» для выстраивания им *инклюзивной политики*, т.е. системы внутренних законов, локальных актов, необходимых для развития инклюзивной практики. Итак, все три взаимосвязанных процесса: формирование инклюзивной культуры, инклюзивной политики и инклюзивной практики должен «запустить» именно руководитель ОУ. И если сегодня мы слышим от заведующей ДООУ, директора школы сетования по поводу неготовности педагогов к работе в парадигме инклюзивного образования, об отсутствии узких специалистов, об отрицательном отношении родителей к совместному обучению здоровых детей и детей с ОВЗ и т.д. (перечень можно продолжить), можно спросить самого руководителя: а что он сам сделал для изменения ситуации? Сопоставительный анализ реальной образовательной ситуации в городе Новосибирске и области показал, что инклюзивная практика в сельских школах НСО, включившихся в ре-

гиональный проект, успешнее, чем в городских. На первый взгляд, парадокс: сельские школы, располагающие, в сравнении с городскими, значительно меньшими ресурсами для инклюзии, добиваются лучших результатов. Но на самом деле ничего удивительного в этом нет. Просто руководители сельских школ в большинстве своем душой принимают и детей с нарушениями в развитии, и их родителей. Понимают, что этим детям лучше учиться в местной школе и жить в своей семье, а не в интернате за 500 км от дома. Вот и стремятся директора сельских школ сделать все возможное, чтобы инклюзия состоялась и пошла на пользу всем.

А руководители многих городских ОУ, к сожалению, образовательную, социальную ценность инклюзии, о которой шла речь выше, попросту отрицают. Такая позиция оправдывает собственное бездействие.

Руководитель, имеющий ответственную профессиональную позицию, задает себе вопросы: «А что может руководитель?», «Какие шаги нужно сделать на пути к инклюзивному детскому саду или школе?» Ответы на эти вопросы требуют обстоятельного разговора. Опираясь на существующие учебно-методические пособия [2; 3; 4] и материалы собственных наблюдений, обозначим лишь самые первые шаги руководителя, которые необходимо сделать на подготовительном этапе. Полагаем, что деятельность руководителя будет успешной, если конкретные практические действия будут опираться на продуманные проектные решения.

Итак, последовательные шаги руководителя ОУ на подготовительном этапе.

1. Руководитель ОУ обсуждает со своими помощниками (заместителями), специалистами и педагогами необходимость и возможность включения ОУ в работу по развитию инклюзивного образования; организует просвещение пе-

дагогического коллектива по ключевым вопросам: что такое инклюзивное образование, каковы его цели, ценности, принципы, какие условия необходимы для успешной инклюзивной практики; вместе с коллегами оценивает возможности и дефициты, существующие в ОУ.

2. Руководитель ищет различные возможности для организации обучения педагогов ОУ, повышения их компетентности в области специальной психологии, коррекционной педагогики, организации инклюзивного образовательного процесса.

3. Руководитель разрабатывает локальные нормативно-правовые акты, регулирующие реализацию инклюзивного образования в ОУ, назначает ответственного за организацию инклюзивной практики (координатора).

4. Совместно с координатором руководитель формирует междисциплинарную команду специалистов, которые будут работать в формате психолого-педагогического консилиума ОУ.

5. Совместно со специалистами консилиума руководитель организует подготовку родительского и детского коллективов к появлению в ОУ детей с ОВЗ, детей-инвалидов.

6. Под руководством руководителя начинается подготовка материально-технической базы, необходимой для включения особых детей в образовательный процесс (установка необходимого оборудования, оснащение кабинетов специалистами и т. д.).

7. Руководитель устанавливает отношения сотрудничества с образовательными учреждениями, имеющими опыт инклюзивного образования, с общественными организациями и другими социальными партнерами.

Мы уверены, что последовательная, пошаговая реализация проекта развития ИО обязательно даст положительные результаты, важно лишь начать.

Список литературы

1. *Нелобов С. А.* Становление и развитие профессиональной позиции руководителя образовательного учреждения: автореф. дис. ... д-ра пед. наук. Новосибирск, 2009.

2. *Организация инклюзивного образования для детей с ограниченными возможностями здоровья: учебное пособие / отв. ред. С. В. Алехина, Е. Н. Кутепова.* М.: МГППУ, 2013.

3. *Создание и апробация модели психолого-педагогического сопровождения инклюзивной практики: метод. пособие / под общ. ред. С. В. Алехиной, М. М. Семаго.* М.: МГППУ, 2012.

4. *Теория и практика социально-гуманитарного обеспечения инклюзивного образования: материалы Всероссийской научной школы с международным участием / под общ. ред. А. Г. Ряписовой.* Новосибирск: НГПУ, 2012.