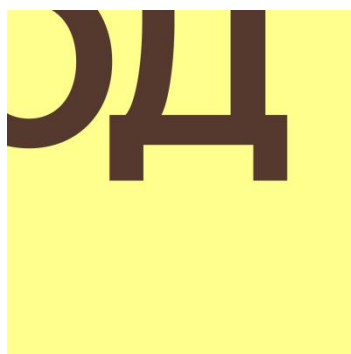




**МОДЕЛЬ ЦИФРОВОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ
МОЛОДЫХ ВЗРОСЛЫХ С МЕНТАЛЬНЫМИ
ОСОБЕННОСТЯМИ В МАСТЕРСКИХ**



Москва 2026

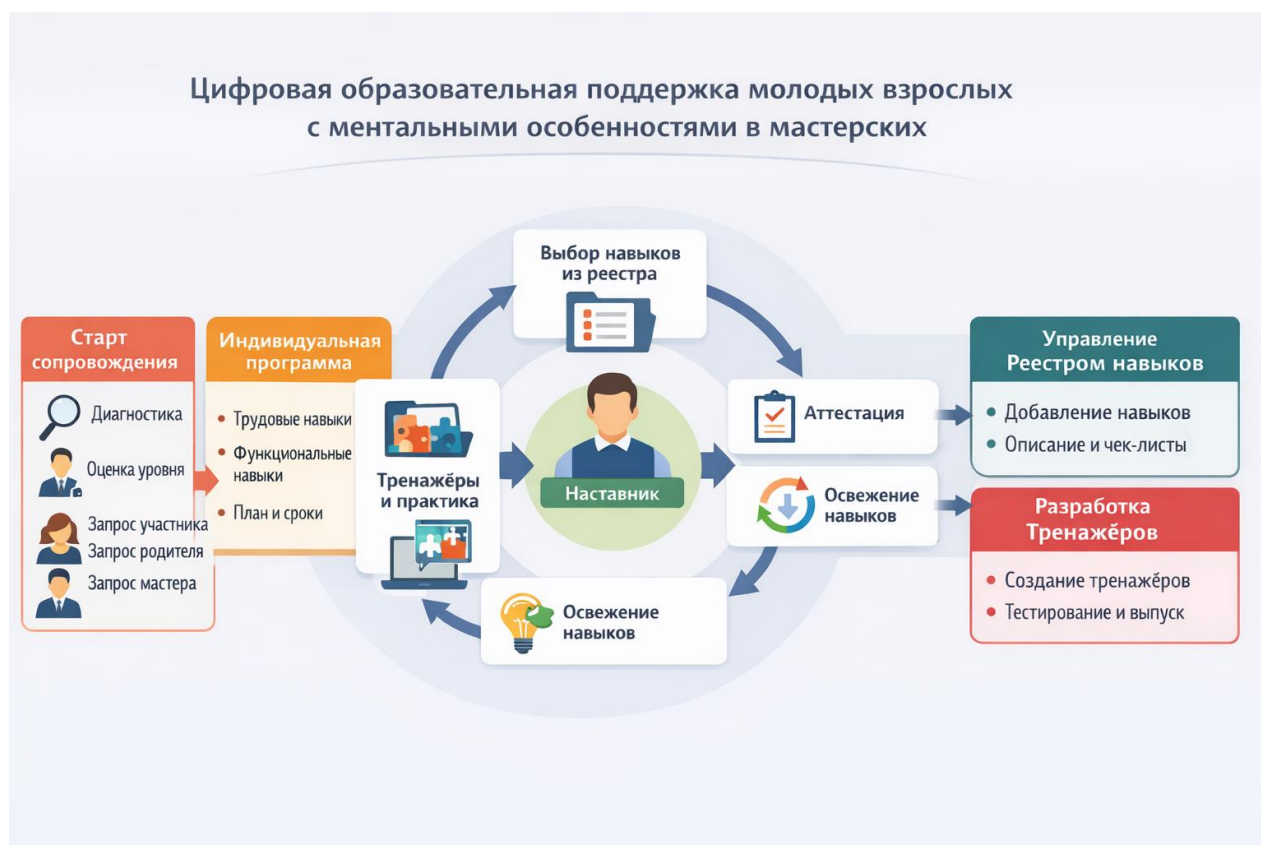
ОГЛАВЛЕНИЕ

| | |
|--|----|
| Цель модели | 3 |
| Краткое описание | 3 |
| Полное описание | 4 |
| Этапы модели | 4 |
| Логика модели: два взаимосвязанных контура | 5 |
| Структура модели | 6 |
| Принципы модели | 9 |
| Инструменты модели | 12 |

МОДЕЛЬ ЦИФРОВОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ МОЛОДЫХ ВЗРОСЛЫХ С МЕНТАЛЬНЫМИ ОСОБЕННОСТЯМИ В МАСТЕРСКИХ

Цель модели

Обеспечить молодым взрослым с ментальными особенностями системную цифровую образовательную поддержку в мастерских через индивидуальный образовательный трек, основанный на диагностике, реестре трудовых и общеобразовательных навыков, цифровых тренажёрах, практике в мастерских и регулярной аттестации.



Краткое описание

Модель цифровой образовательной поддержки молодых взрослых с ментальными особенностями в мастерских представляет собой трековую систему сопровождения, встроенную в основной маршрут участника и основанную на индивидуальной образовательной программе, реестре навыков и цифровых тренажёрах. В данной модели базовой единицей проектирования выступает навык, включённый в реестр и соотнесённый с образовательными задачами конкретного участника. Реестр объединяет трудовые и общеобразовательные навыки, что позволяет выстраивать обучение не как набор разрозненных занятий, а как связанную систему освоения функциональных и профессиональных компетенций. Цифровая поддержка реализуется через тренажёры, визуальные сценарии, инструменты фиксации прогресса и аттестации, обеспечивая персонализацию, повторяемость и управляемость образовательного процесса в мастерских.

Полное описание

Модель цифровой образовательной поддержки молодых взрослых с ментальными особенностями в мастерских представляет собой параллельный поддерживающий образовательный трек, встроенный в основной маршрут участника и направленный на развитие функциональных и трудовых навыков, необходимых для более самостоятельной жизни, обучения и работы. В этой логике цифровая среда не подменяет живое сопровождение, а усиливает его: делает действия более понятными, последовательными, повторяемыми и менее тревожными для участника, а также помогает специалистам выстраивать обучение более системно и адресно.

В основе модели лежит представление о том, что обучение в мастерских должно строиться не вокруг абстрактного набора занятий, а вокруг индивидуального образовательного маршрута, который формируется по итогам диагностики, учитывает реальные трудности участника, запрос мастерской, мнение семьи и собственный запрос самого молодого человека. Такая персонализация позволяет соотносить содержание обучения с актуальными возможностями обучающегося, его функциональным уровнем и конкретным контекстом трудовой деятельности.

Этапы модели

1. Этап старта образовательного сопровождения

После включения участника в маршрут обучения назначается ответственный ассистент, проводится предварительная экспертная оценка функционального уровня, затем - функциональные пробы, беседы со специалистами-мастерами и знакомство с результатами общения с родителями или опекунами. Завершается этот этап беседой с самим участником, позволяющей выявить его личный образовательный запрос. Именно на этой основе формируется первоначальный профиль обучающегося, определяются его сильные стороны, ограничения и приоритетные зоны развития.

2. Формирование индивидуальной образовательной программы

Следующим этапом становится формирование индивидуальной образовательной программы. Ассистент разрабатывает проект плана обучения с учётом проблемного поля участника: трудовых навыков, необходимых для работы в конкретной мастерской, и общеобразовательных навыков, таких как счёт, время, понимание инструкций, ориентировка в последовательности действий и другие элементы функциональной грамотности. Затем программа рассматривается на консилиуме с участием ассистента, мастера, методиста и руководителя образовательного направления. На консилиуме утверждаются задачи, сроки, приоритеты и перечень навыков, которые должны стать содержанием обучения. Если необходимых навыков ещё нет в системе, инициируется их внесение в реестр.

Содержательным ядром модели выступает реестр навыков. Именно навык, а не отдельное занятие, является базовой единицей проектирования, назначения, обучения и оценки. Реестр объединяет как общеобразовательные навыки, связанные с функциональной грамотностью, так и профессиональные (трудовые) навыки, необходимые для работы в мастерских. Это позволяет выстраивать обучение как связанную систему: функциональные навыки обеспечивают возможность освоения трудовых операций, а трудовые задачи, в свою очередь, задают практический контекст и смысл общеобразовательной подготовки. В материалах образовательной поддержки отдельно подчёркивается, что обучение охватывает развитие когнитивных, коммуникативных и трудовых компетенций, а функциональная грамотность структурируется по шести основным направлениям.

3. Образовательный цикл

После утверждения плана запускается образовательный цикл, который включает два взаимосвязанных потока. Первый поток - обучение общеобразовательным навыкам, прежде всего функциональной грамотности. Оно проводится ассистентами с использованием цифровых тренажёров и ориентировано на развитие базовых когнитивных и жизненных

умений. Второй поток - обучение профессиональным, то есть трудовым, навыкам. Источником запроса здесь выступает мастер, который, исходя из производственной необходимости, добавляет навык из реестра в индивидуальную карту участника. Ассистент получает этот запрос, включает навык в план обучения и организует его освоение с помощью тренажёров, практических занятий или сочетания обоих форматов.

Особую роль в модели играют цифровые тренажёры. Они выступают не дополнительным, а системным инструментом реализации образовательного маршрута. Через них участник может осваивать и закреплять функциональные, когнитивные и трудовые навыки в адаптированной, повторяемой и безопасной среде. Платформа должна содержать понятную структуру, включающую разделы функциональной грамотности, трудовых мастерских и речевой поддержки, а сами задания должны быть представлены в мультимодальном формате: через короткие тексты, визуальные подсказки, пошаговые схемы, видео и аудио. Такой подход снижает когнитивную нагрузку, позволяет учитывать различия в восприятии информации и делает обучение доступным для пользователей с разным уровнем самостоятельности.

Принципиально важно, что модель предполагает не замену наставника цифровой системой, а их совместную работу. Цифровая среда должна позволять специалистам настраивать сценарии обучения, подбирать задания под конкретного человека, корректировать маршрут в зависимости от прогресса и сохранять связь между обучением и реальной трудовой практикой. Тем самым обеспечивается распределённая поддержка: участник получает цифровые подсказки и тренажёры, а ассистент, мастер, методист и при необходимости семья помогают удерживать маршрут, корректировать задачи и переносить освоенные навыки в реальные рабочие ситуации.

Оценка результата в этой модели строится не вокруг общего впечатления об успехах участника, а вокруг освоения конкретных навыков. Диагностика и текущая оценка могут фиксировать разные уровни выполнения действия: самостоятельно, по словесной подсказке, по показу, с физической поддержкой или отказ от выполнения. Эти данные становятся основанием для индивидуальной программы и позволяют наблюдать динамику более объективно. Далее навык может проходить аттестацию либо по графику, либо по производственной необходимости. Отдельно в образовательном треке предусмотрена идея освежения навыков, которое запускается не формально по срокам, а в связи с реальным рабочим контекстом - например, перед заказом или перед переходом в другую мастерскую.

Таким образом, модель можно определить как трековую систему цифрового образовательного сопровождения, в которой путь участника строится от диагностики к индивидуальной программе, от программы - к назначению навыков из реестра, от навыков - к обучению с помощью тренажёров и практики, а затем - к аттестации, обновлению профиля навыков и корректировке маршрута. Её сильная сторона состоит в том, что она одновременно решает две задачи: помогает конкретному молодому человеку осваивать посильные действия и навыки, а организации - управлять содержанием обучения, качеством сопровождения и развитием цифрового образовательного контента.

Логика модели: два взаимосвязанных контура

А. Контур сопровождения участника

Это персональный трек конкретного молодого взрослого:

- вход в образовательное сопровождение;
- оценка функционального уровня;
- диагностика и выявление проблемного поля;
- определение образовательного запроса;
- формирование индивидуальной образовательной программы;
- обучение;
- аттестация;

- обновление плана.

Б. Контур управления содержанием

Это организационный контур, который обеспечивает качество и воспроизводимость поддержки:

- ведение реестра навыков;
- регистрация новых навыков;
- привязка навыков к мастерским и функциональным областям;
- разработка чек-листов;
- разработка и обновление тренажёров;
- публикация навыков и материалов в системе.

Именно наличие второго контура делает модель устойчивой: участник движется по персональному маршруту, а организация одновременно управляет тем, чему именно учить, как это проверять и какими цифровыми средствами поддерживать обучение.

Структура модели

Модуль 1. Диагностико-маршрутный

Функции:

- вход в сопровождение;
- оценка функционального уровня;
- функциональные пробы;
- сбор информации от мастера и семьи;
- определение образовательного запроса;
- стартовый профиль участника.

Старт образовательного сопровождения - это точка входа в модель. Триггером становится включение участника в учебную стажировку или маршрут мастерских.

На этом этапе:

- отдел обучения получает информацию о новом участнике;
- назначается ответственный ассистент;
- определяется предварительный функциональный уровень;
- проводятся функциональные пробы;
- собирается информация от мастера и семьи;
- выявляется личный образовательный запрос участника.

Роль цифровой поддержки на этом этапе. Цифровые инструменты здесь нужны не для «обучения вообще», а для:

- фиксации диагностических данных;
- структурирования наблюдений;
- первичного профиля участника;
- выбора уровня сложности интерфейса и формата подсказок.

То есть цифровая система должна сразу понимать, какой уровень поддержки нужен пользователю: низкий, средний или высокий.

Модуль 2. Программно-планировочный

Функции:

- формирование индивидуальной образовательной программы;
- выбор приоритетных навыков;
- определение сроков и очередности;

- утверждение на консилиуме;
- пересмотр плана при смене контекста.

После диагностики формируется индивидуальная образовательная программа. Она включает:

- навыки, необходимые для работы в мастерской;
- Функциональные навыки;
- приоритеты;
- сроки;
- ограничения;
- задачи на ближайший период.

Программа утверждается консилиумом с участием ассистента, мастера, методиста и руководителя отдела обучения. Если нужного навыка в системе нет, инициируется его добавление в реестр.

Цифровая поддержка должна быть привязана не просто к «потребностям участника», а к официально утверждённой программе обучения, в которой каждый навык:

- выбран,
- приоритизирован,
- соотнесён с контекстом мастерской,
- проверяем,
- потенциально обеспечен тренажёром.

Модуль 3. Реестровый

Функции:

- хранение и структурирование навыков;
- связь трудовых и функциональных навыков;
- регистрация новых навыков;
- присвоение шифров;
- описание навыков;
- формирование чек-листов аттестации.

Реестр объединяет два класса навыков:

1. Общеобразовательные / функциональные навыки

Это навыки функциональной грамотности:

- математические;
- финансовые;
- читательские;
- естественно-научные;
- глобальные компетенции;
- креативное мышление.

2. Трудовые навыки

Это навыки, связанные с конкретными мастерскими:

- свечная,
- кулинарная,
- клининг,
- столярная,
- типография,
- бумажная,
- офисная,
- швейная,
- керамическая,
- валяльная,

- музейная и другие.

Трудовые навыки могут быть прямо связаны с функциональными. Например, трудовая операция в мастерской может опираться на умение ориентироваться по метке, различать полный/пустой, раскладывать предметы по маркировке, считать, определять чистое/грязное и т.д.

Функциональный навык в модели обеспечивает трудовую компетенцию.

Каждый трудовой навык при необходимости раскладывается на поддерживающие функциональные навыки. Это делает модель действительно образовательной, а не только сопроводительной.

Модуль 4. Обучающий

Функции:

- назначение навыков участнику;
- обучение общеобразовательным навыкам;
- обучение трудовым навыкам;
- использование тренажёров;
- сопровождение практики в мастерской.

Образовательный цикл лучше описывать как повторяющийся механизм из двух потоков:

Поток А. Обучение общеобразовательным навыкам

Ассистент работает с функциональной грамотностью по программам и тренажёрам.

Поток Б. Обучение трудовым навыкам

Мастер инициирует потребность в конкретном навыке, добавляет его в индивидуальную карту участника, после чего ассистент включает его в план и обучает через тренажёр, практику или смешанный формат.

Цифровая модель должна поддерживать:

- назначение навыка участнику;
- отображение его статуса;
- доступ к тренажёру;
- фиксацию прохождения;
- связь с практическим занятием;
- аттестацию;
- повторное освежение навыка.

Модуль 5. Оценочно-аттестационный

Функции:

- проверка освоения навыка;
- календарь или окна аттестации;
- фиксация уровня выполнения;
- решение о переходе дальше, повторении или освежении.

Результатом считается:

- освоил конкретный навык;
- прошёл аттестацию;
- навык актуален;
- навык требует повторения;
- навык перенесён в новую мастерскую или ситуацию.

Освежение навыков привязано не к формальному сроку, а к производственной задаче. Это значит, что модель должна быть не линейной, а контекстно-актуализируемой:

- перед заказом,
- перед переходом в другую мастерскую,
- перед новым типом деятельности,

- после длительного перерыва.

То есть цифровая система должна поддерживать не только обучение, но и своевременное возвращение к нужному навыку.

Модуль 6. Цифрово-методический

Функции:

- разработка и обновление тренажёров;
- публикация материалов;
- обеспечение единого интерфейса;
- поддержка специалистов;
- методическое сопровождение цифрового контента.

Тренажёр в модели - не дополнительный ресурс, а официальный инструмент реализации навыка из реестра.

Каждый тренажёр должен быть встроен в следующую цепочку:

новый или обновлённый навык → описание → чек-лист аттестации → запрос на разработку → создание тренажёра → тестирование → публикация → назначение участнику

Цифровой слой реализации навыка:

- визуальные пошаговые сценарии;
- мини-тренажёры;
- повторяемые практические алгоритмы;
- задания на узнавание, выбор, последовательность, соотнесение;
- подготовка к реальной операции в мастерской.

Принципы модели

1. Принцип персонализации

Модель строится не вокруг «среднего участника», а вокруг конкретного молодого взрослого, его актуального уровня, темпа, сильных сторон, трудностей и образовательного запроса. В практическом смысле это означает, что содержание обучения, набор навыков, формат цифровой поддержки и степень помощи подбираются индивидуально.

2. Принцип трековости

Поддержка организуется как непрерывный образовательный трек, а не как набор разрозненных занятий. Участник проходит путь от первичной диагностики и постановки целей к освоению навыков, практике, аттестации, освежению навыков и корректировке маршрута. Такой принцип делает модель последовательной и управляемой.

3. Принцип реестровости

Базовой единицей модели выступает навык из реестра, а не отдельное занятие или тема. Это означает, что каждый навык должен быть описан, включён в систему, иметь понятное содержание, условия применения, критерии оценки и возможные цифровые инструменты для его освоения. Благодаря этому обучение становится прозрачным и воспроизводимым.

4. Принцип связности функциональных и трудовых навыков

Модель исходит из того, что трудовой навык не формируется изолированно. Его выполнение обеспечивается функциональными навыками: пониманием инструкции, счётом, ориентировкой в последовательности, различением признаков, умением обратиться за помощью, соблюдать правила и завершать действие. Поэтому обучение строится так, чтобы функциональные навыки поддерживали трудовые, а трудовые - придавали функциональным практический смысл.

5. Принцип встроенности в реальные практики мастерских

Цифровая поддержка не должна существовать отдельно от жизни мастерской. Она встраивается в реальные действия: подготовку рабочего места, выполнение операции, соблюдение алгоритма, завершение задания, участие в заказе, переход между мастерскими. Это делает обучение прикладным и помогает переносу навыков в реальные трудовые ситуации.

6. Принцип распределённой поддержки

Модель предполагает, что развитие самостоятельности происходит не в одиночку, а в системе взаимодействия участника, ассистента, мастера, методиста и семьи. Цифровой инструмент не заменяет взрослого, а становится дополнительной опорой. Поддержка распределяется между людьми, средой и цифровыми средствами.

7. Принцип наставничества

Ключевую роль в модели играет наставник - ассистент или мастер, который помогает участнику входить в деятельность, удерживать маршрут, осваивать навык и постепенно снижать объём помощи. Модель не автоматизирует обучение полностью, а усиливает наставническую работу.

8. Принцип сценарности

Обучение строится не вокруг абстрактных тем, а вокруг конкретных жизненных и трудовых сценариев. Участник осваивает не просто «счёт» или «понимание инструкции», а действие в понятной ситуации: подготовить материалы, отобрать нужное, выполнить шаги по порядку, безопасно закончить работу, обратиться за помощью. Такой принцип делает обучение более доступным и осмысленным.

9. Принцип доступности

Все элементы модели должны быть понятны человеку с ментальными особенностями. Это означает простой интерфейс, короткие формулировки, предсказуемую навигацию, отсутствие перегрузки, ограниченное число шагов и опору на наглядность. Доступность — не дополнительное требование, а базовое условие работы модели.

10. Принцип мультимодальности

Один и тот же навык должен при необходимости поддерживаться разными форматами: картинкой, коротким текстом, видео, аудио, показом, цифровым тренажёром, пошаговой схемой. Это нужно потому, что участники по-разному воспринимают информацию, и одна форма объяснения не подходит всем.

11. Принцип минимальной когнитивной нагрузки

Модель должна снижать, а не увеличивать напряжение. Поэтому задания, инструкции и цифровые экраны строятся так, чтобы не требовать избыточного удержания информации, сложного выбора и быстрого переключения. В практике это означает дробление действий на шаги, повторяемость, наглядные подсказки и спокойный темп.

12. Принцип поэтапного расширения самостоятельности

Самостоятельность понимается не как требование «делай сам сразу», а как постепенное движение от выполнения с поддержкой к более самостоятельному действию. Сначала участник может работать по показу или с физической помощью, затем - по словесной подсказке, затем - с цифровой опорой, а дальше - самостоятельно. Модель должна фиксировать и поддерживать именно эту динамику.

13. Принцип мониторинга и доказуемого прогресса

Каждый этап обучения должен быть наблюдаемым. Модель предполагает фиксацию того, как именно участник выполняет действие, какие навыки уже освоены, какие требуют повторения, где есть продвижение, а где - затруднение. Это позволяет делать выводы не по общему впечатлению, а по конкретным данным.

14. Принцип аттестуемости

Каждый навык в модели должен иметь критерии оценки. Это нужно не для формального контроля, а для понимания, действительно ли навык освоен и может ли он использоваться в реальной деятельности. Аттестация делает маршрут более точным и помогает принимать решения о переходе к следующему шагу.

15. Принцип актуализации и освежения навыков

Навык не считается закреплённым навсегда. Модель предусматривает возвращение к нему тогда, когда это нужно по реальной задаче: перед новым заказом, перед переходом в другую мастерскую, после перерыва или при появлении новой роли. Это делает обучение гибким и чувствительным к практическому контексту.

16. Принцип мотивации через успех

Для молодых взрослых с ментальными особенностями особенно важно переживание посильного успеха. Поэтому модель должна фиксировать достижения, делать прогресс видимым, поддерживать завершение действия и не строиться только на указании ошибок. Малые успехи здесь - механизм обучения, а не просто эмоциональное сопровождение.

17. Принцип безопасной цифровой среды

Цифровой компонент модели должен быть безопасным, устойчивым к ошибкам и понятным. В нём должны быть предусмотрены простые действия, возможность вернуться назад, обратиться за помощью, избежать случайных критичных нажатий и снизить тревожность пользователя.

18. Принцип межпрофессионального согласования

Модель реализуется не одним специалистом, а командой. Ассистент, мастер, методист, руководитель направления и, при необходимости, семья должны работать в единой логике. Это важно для того, чтобы диагностические выводы переходили в программу, программа - в тренажёры и практику, а результаты - в корректировку маршрута.

19. Принцип практической применимости

Каждый элемент модели должен отвечать на вопрос: где и как это будет использоваться в мастерской. Если инструмент нельзя встроить в реальную работу, он перегружает систему. Поэтому модель ориентирована на рабочие формы, которые можно применять в живом процессе сопровождения.

20. Принцип развития системы

Модель не является раз и навсегда закрытой. Реестр навыков может пополняться, тренажёры - обновляться, маршруты - пересматриваться, а формы сопровождения - уточняться. Это принцип открытости к развитию на основе практики и наблюдаемых результатов.

Инструменты модели

1. Диагностические инструменты

Они нужны на входе в образовательный трек, чтобы определить функциональный уровень участника, выявить трудности и собрать запросы участника, родителя и мастера. В материалах уже заложены функциональные пробы, экспертная оценка уровня и учет нескольких источников запроса, поэтому логично оформить это в набор стандартизированных инструментов.

Сюда можно включить:

- карту первичной диагностики;
- карту функционально-трудовых проб;
- бланк фиксации уровня выполнения действия: самостоятельно / по словесной подсказке / по показу / с физической поддержкой / отказ;
- форму сбора запроса участника;
- форму сбора запроса родителя;
- форму сбора запроса мастера;
- цифровой профиль участника с указанием уровня поддержки, предпочтительных форматов восприятия и ограничений.

2. Инструменты индивидуального планирования

После диагностики модель требует формирования индивидуальной программы и постановки задач на консилиуме, поэтому нужен комплект планировочных документов и цифровых форм.

Сюда можно включить:

- шаблон индивидуальной образовательной программы;
- карту образовательных целей на период;
- матрицу приоритизации навыков;
- шаблон трёх ключевых задач на цикл;
- маршрутный лист участника;
- цифровую карточку навыков участника с отметками: назначен, в обучении, освоен, требует рефреша.

3. Реестровые инструменты

Поскольку в модели базовой единицей становится навык из реестра, нужны инструменты, которые позволяют этим реестром управлять. В материалах прямо указаны регистрация навыка, его описание, чек-лист аттестации и публикация в системе.

Сюда можно включить:

- паспорт навыка;
- карточку навыка с кодом, типом, уровнем сложности и контекстом применения;
- форму запроса на добавление нового навыка;
- шаблон описания навыка;
- чек-лист аттестации навыка;
- карту связей между трудовым навыком и функциональными навыками, которые его обеспечивают.

4. Обучающие цифровые инструменты

Это основной рабочий слой модели. Материалы уже указывают на тренажёры по функциональной грамотности и трудовым мастерским, а также на необходимость мультимодальной подачи и простого интерфейса.

Сюда можно включить:

- цифровые тренажёры по шести направлениям функциональной грамотности;
- тренажёры трудовых операций по мастерским;
- пошаговые визуальные инструкции;
- видеоподсказки по операциям;
- карточки последовательностей действий;
- интерактивные мини-сценарии «что делать, если...»;
- тренажёры обращения за помощью;
- задания на понимание инструкции, выбор следующего шага, сортировку, счёт, время, маркировку, ориентировку в рабочем процессе.

5. Инструменты сопровождения наставника

Модель прямо предусматривает настройку индивидуальных сценариев обучения и возможность корректировки заданий специалистами.

Сюда можно включить:

- кабинет ассистента;
- конструктор индивидуального сценария обучения;
- журнал наблюдений;
- форму назначения тренажёров;
- форму фиксации затруднений;
- лист постепенного снижения помощи;
- карту переноса навыка из тренажёра в практику.

6. Инструменты мониторинга и оценки

Необходимо фиксировать выполненные задания, отслеживать динамику развития навыков и давать специалистам доступ к данным о прогрессе.

Сюда можно включить:

- цифровой журнал прогресса;
- дашборд динамики навыков;
- профиль достижений участника;
- карта освоения навыков по мастерским;
- инструмент сравнения «было / стало»;
- календарь аттестационных окон;
- система напоминаний о рефреше навыков.

Календарь аттестации и рефреш по производственной задаче прямо поддерживаются материалами образовательного трека.

7. Инструменты мотивации

Материалы рекомендуют визуализацию прогресса, фиксацию достижений, игровые элементы и поощрение успешных действий.

Сюда можно включить:

- экран «мой прогресс»;
- ленту достижений;
- цифровое портфолио выполненных работ;
- систему значков за освоенные навыки;

- маршрут успеха по шагам;
- визуальные маркеры перехода к следующему уровню самостоятельности.

8. Инструменты безопасности и устойчивости

Цифровая среда должна быть безопасной, понятной и устойчивой к ошибкам пользователя.

Сюда можно включить:

- кнопку «нужна помощь»;
- безопасный режим работы;
- подтверждение важных действий;
- очень простую навигацию;
- сценарии выхода из ошибки;
- инструкции для родственников и специалистов по безопасному цифровому сопровождению.

Сводная таблица инструментов

| Инструмент / форма | Назначение | Кто использует | Этап модели |
|---|--|-----------------------------|---|
| Карта первичной диагностики | Зафиксировать исходный функциональный уровень, особенности восприятия, ограничения и сильные стороны участника | Ассистент, методист | Старт сопровождения, диагностика |
| Карта функционально-трудовых проб | Оценить, как участник выполняет действия в учебной и трудовой ситуации | Ассистент, мастер | Диагностика, уточнение профиля |
| Форма запроса участника | Выявить личный интерес, мотивацию, трудности и образовательный запрос | Ассистент | Старт сопровождения |
| Форма запроса родителя | Уточнить ожидания семьи, значимые бытовые и образовательные дефициты | Ассистент, семья | Старт сопровождения |
| Форма запроса мастера | Выявить, какие навыки реально нужны участнику в мастерской и на производственных задачах | Мастер, ассистент | Старт сопровождения, обновление трека |
| Бланк фиксации уровня выполнения действия | Отмечать степень самостоятельности: сам, по словесной подсказке, по показу, с физической помощью, отказ | Ассистент, мастер | Диагностика, мониторинг, аттестация |
| Цифровой профиль участника | Собрать в одной системе диагностические данные, уровень поддержки и предпочтительный формат обучения | Ассистент, методист | После диагностики, сопровождение маршрута |
| Шаблон индивидуальной образовательной программы | Зафиксировать цели, приоритеты, сроки, перечень навыков и формы обучения | Ассистент, методист, мастер | Формирование индивидуальной программы |
| Матрица приоритизации | Определить, какие навыки осваивать в первую очередь | Ассистент, методист, | Планирование образовательн |

| | | | |
|---|--|-----------------------------------|---|
| навыков | | мастер | ого трека |
| Маршрутный лист участника | Показать, какие навыки уже назначены, что в работе, что освоено и что требует повтора | Участник, ассистент | Весь образовательный цикл |
| Паспорт навыка | Описать навык как единицу реестра: код, тип, содержание, условия применения, критерии освоения | Методист, руководитель обучения | Управление реестром навыков |
| Форма запроса на добавление нового навыка | Внести новый навык в реестр, если он нужен для мастерской или маршрута участника | Мастер, ассистент, методист | Обновление реестра навыков |
| Чек-лист аттестации навыка | Проверить, освоен ли конкретный навык и в каком объёме | Ассистент, мастер, методист | Аттестация навыка |
| Карта связей «трудовой навык — функциональные навыки» | Показать, какие функциональные навыки обеспечивают выполнение трудовой операции | Методист, ассистент, мастер | Проектирование содержания обучения |
| Цифровые тренажёры по функциональной грамотности | Отрабатывать базовые функциональные навыки в адаптированном цифровом формате | Участник, ассистент | Образовательный цикл |
| Тренажёры трудовых операций | Подготовить участника к конкретным действиям в мастерской через повторяемые задания и сценарии | Участник, ассистент, мастер | Образовательный цикл, подготовка к практике |
| Пошаговые визуальные инструкции | Упростить выполнение операций за счёт картинок, коротких текстов и последовательности шагов | Участник, мастер | Практика в мастерской |
| Видеоподсказки по операциям | Показать действие наглядно и дать возможность повторного просмотра | Участник, ассистент | Освоение навыка, рефреш |
| Интерактивные сценарии «что делать, если...» | Учить реагированию в типовых и трудных ситуациях | Участник, ассистент | Практика, безопасность, перенос навыка |
| Кабинет ассистента / наставника | Назначать задания, отслеживать прогресс, корректировать маршрут | Ассистент, наставник | Весь образовательный цикл |
| Журнал наблюдений | Фиксировать трудности, успехи, поведенческие реакции и динамику | Ассистент, мастер | Мониторинг, пересмотр программы |
| Карта переноса навыка в практику | Проверять, как навык проявляется в реальной работе, а не только в тренажёре | Ассистент, мастер | Практика, аттестация, перенос |
| Цифровой журнал прогресса | Вести накопительную фиксацию освоения навыков и пройденных заданий | Ассистент, методист, руководитель | Мониторинг и аналитика |
| Дашборд динамики навыков | Быстро видеть изменения по участнику, группе, мастерской | Методист, руководитель | Анализ результатов, принятие решений |

| | | | |
|---|--|---|--|
| Календарь аттестационных окон | Планировать проверку навыков и своевременный пересмотр статуса | Ассистент, методист | Аттестация, обновление трека |
| Карта рефреша навыков | Запускать повторение навыка перед новой задачей, заказом или переходом в другую мастерскую | Ассистент, мастер | Освежение навыков |
| Экран «мой прогресс» | Повышать мотивацию участника через наглядное отображение достижений | Участник | Весь образовательный цикл |
| Цифровое портфолио работ | Собирать результаты, достижения и доказательства освоенных навыков | Участник, ассистент, семья | Мониторинг, мотивация, аттестация |
| Кнопка «нужна помощь» | Дать безопасный и простой способ запросить поддержку | Участник | Практика, безопасность |
| Консилиум по участнику | Совместно утвердить программу, приоритеты и изменения маршрута | Ассистент, мастер, методист, руководитель | Планирование и пересмотр трека |
| Методическая сессия по навыкам | Обсудить новые навыки, чек-листы и тренажёры | Методист, мастер, разработчики контента | Управление реестром, разработка тренажёров |
| Семейная консультация | Согласовать образовательные цели и перенос навыков в домашнюю среду | Ассистент, семья | Старт сопровождения, мониторинг |
| Обучение на рабочем месте с цифровой подсказкой | Соединить тренажёр и реальную трудовую операцию | Участник, мастер, ассистент | Практика в мастерской |