

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ СОЦИАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

А.А. Бикбулатова, Е.А. Петрова, А.В. Карплюк

**МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ВНЕДРЕНИЮ
МОДЕЛИ РЕСУРСНОГО УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ЦЕНТРА
ТРУДОВОГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОРИЕНТИРОВАНИЯ
ЛИЦ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ И ОГРАНИЧЕННЫМИ
ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ И СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ
ПРОФОРИЕНТАЦИОННОЙ РАБОТЫ**

Учебно-методическое пособие

Москва
Издательство
Российского государственного социального университета
2016

УДК [331.54:37.047]-056.24

ББК 88.4я7+65.240.595я7

Б60

Учебно-методическое пособие подготовлено в рамках выполнения государственного задания Министерства образования и науки РФ (распоряжение от 23.06.2016 № Р-268)

Рецензенты:

Е.А. Орлова – доктор психологических наук, профессор ФГБОУ ВО «Московский государственный психолого-педагогический университет»;

Е.А. Шмелева – кандидат педагогических наук, доцент ФГБОУ ВО «Ивановский государственный университет», Шуйский филиал

Бикбулатова А.А., Петрова Е.А., Карплюк А.В.

Б60 Методические рекомендации по внедрению модели ресурсного учебно-методического центра трудового и профессионального ориентирования лиц с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья и совершенствованию профориентационной работы: учеб.-метод. пособие. – М.: Издательство РГСУ, 2016. – 152 с.

ISBN 978-5-7139-1315-1

В учебно-методическом пособии представлены материалы, раскрывающие общие и частные вопросы организации работы РУМЦ в области трудового и профессионального ориентирования лиц с инвалидностью и ОВЗ. Методические рекомендации по внедрению модели ресурсного учебно-методического центра трудового и профессионального ориентирования лиц с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья и совершенствованию профориентационной работы вуза содержат информацию об основных направлениях деятельности, о возможных препятствиях и способах их преодоления.

Рекомендации адресованы сотрудникам РУМЦ, а также могут быть интересны для научных работников, преподавателей, аспирантов и студентов, а также для всех специалистов, интересующихся разными аспектами данной проблемы.

УДК [331.54:37.047]-056.24

ББК 88.4я7+65.240.595я7

ISBN 978-5-7139-1315-1

© Бикбулатова А.А., Петрова Е.А.,
Карплюк А.В., 2016

© Российский государственный
социальный университет, 2016

ОГЛАВЛЕНИЕ

ПРЕДИСЛОВИЕ	6
РАЗДЕЛ 1. МОДЕЛЬ РЕСУРСНОГО УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ЦЕНТРА ОБУЧЕНИЯ ИНВАЛИДОВ (РУМЦ)	11
1.1. Основания создания РУМЦ в контексте сетевого взаимодействия вузов.	11
1.2. Направления деятельности РУМЦ.	14
1.3. Функции РУМЦ.	18
1.4. Структурно-организационная модель РУМЦ	20
1.5. Функциональное взаимодействие структурных подразделений вуза.	21
1.6. Финансирование деятельности РУМЦ.	22
РАЗДЕЛ 2. ЗАКОНОДАТЕЛЬНЫЕ И ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЕ ОСНОВЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РУМЦ В ЧАСТИ ТРУДОВОГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОРИЕНТИРОВАНИЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОВЗ ...	23
2.1. Перечень нормативных правовых актов, регламентирующих деятельность РУМЦ в РФ	23
2.2. Примерное положение о ресурсном учебно- методическом центре по обучению инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья	27
2.3. Примерный регламент взаимодействия ресурсного учебно-методического центра по обучению инвалидов и лиц с ОВЗ со структурными подразделениями вуза (на примере РГСУ).	31
2.4. Примерное положение об отделе РУМЦ по профориентации инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья.	41
2.5. Примерная номенклатура дел РУМЦ	47
2.6. Примерное штатное расписание РУМЦ	49

РАЗДЕЛ 3. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РУМЦ ПО ТРУДОВОЙ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОРИЕНТАЦИИ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОВЗ	50
РАЗДЕЛ 4. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ СПЕЦИАЛИСТА РУМЦ ПО ТРУДОВОЙ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОРИЕНТАЦИИ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОВЗ И ПУТИ ЕЕ ФОРМИРОВАНИЯ	54
4.1. Квалификационные требования к специалистам РУМЦ, реализующим трудовое и профессиональное ориентирование инвалидов	54
4.2. Профессиональная компетентность специалиста РУМЦ по трудовой и профессиональной ориентации инвалидов и лиц с ОВЗ	56
РАЗДЕЛ 5. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ПОСТРОЕНИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБЩЕНИЯ С ЛИЦАМИ С ОВЗ И ИНВАЛИДАМИ	62
5.1. Особенности построения общения с лицами с ОВЗ и инвалидами при нарушениях слуха.	62
5.2. Особенности построения общения с лицами с ОВЗ и инвалидами при нарушениях зрения	66
5.3. Особенности построения общения с лицами с ОВЗ и инвалидами при нарушениях опорно-двигательной системы (ОДС).	68
РАЗДЕЛ 6. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ПРОФИЛАКТИКЕ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ ПРОФКОНСУЛЬТАНТОВ	71
РАЗДЕЛ 7. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ОЦЕНКЕ ПРОДУКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РУМЦ В ЧАСТИ ТРУДОВОГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОРИЕНТИРОВАНИЯ	80
7.1. Критерии и показатели условий	82
7.2. Критерии и показатели процесса.	89
7.3. Критерии и показатели результата.	92

7.4. Комплекс критериев, показателей и индикаторов продуктивности деятельности	97
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ	104
СПИСОК РЕКОМЕНДУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ	105
ПРИЛОЖЕНИЕ	111
Примерные должностные инструкции сотрудников РУМЦ	111
1. Руководитель Центра	111
2. Заместитель руководителя Центра	116
3. Заместитель руководителя Центра по научной работе	121
4. Ведущий специалист	126
5. Специалист	130
6. Психолог	134
7. Профконсультант (профориентолог)	138
8. Специалист по техническим и программным средствам.	143
9. Тьютор	147

ПРЕДИСЛОВИЕ

Успешная социализация и благополучие инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (далее – ОВЗ) напрямую зависит от выбора профессиональной траектории развития и успешного трудоустройства. Продуктивная самореализация этих людей возможна в самых различных видах профессиональной и социальной деятельности. Но, учитывая специфику данной категории, подготовка к трудовой деятельности должна осуществляться еще при получении ими высшего образования. Обеспечение безбарьерного доступа инвалидов и лиц с ОВЗ к высшему образованию является как одним из приоритетных направлений государственной политики в целом, так и важной составляющей реализации государственной программы «Доступная среда» на 2011–2020 годы. Однако на сегодняшний день проблема определения, обоснования и реализации специальных институциональных, организационно-управленческих и психолого-педагогических условий, необходимых для реализации высшего образования инвалидов и лиц с ОВЗ, не получила комплексного решения.

Важнейшими вопросами создания системы инклюзивного образования являются координация и взаимодействие вузов, осуществляющих обучение инвалидов и лиц с ОВЗ, особенно если учесть, что степень автономности деятельности вузов по реализации программ высшего образования (бакалавриат, специалитет, магистратура, аспирантура) и профессиональной переподготовки очень высока. Единая методическая база и технология осуществления трудового и профессионального ориентирования инвалидов и лиц с ОВЗ, получения ими высшего образования в стране пока не созданы. В стадии реализации находится формирование общей информационной базы получения высшего образования инвалидами и лицами с ОВЗ.

Действующие в субъектах Российской Федерации вузы не имеют единого координирующего центра по обеспечению их взаимодействия в реализации высшего образования и профессионального ориен-

тирования инвалидов и лиц с ОВЗ. Такой орган целесообразно создать на базе федерального образовательной организации высшего образования, наделив его функциями по координации и методического обеспечения деятельности вузов.

Государственная программа Российской Федерации «Доступная среда» на 2011–2020 годы, утвержденная постановлением Правительства Российской Федерации от 1 декабря 2015 г. № 1297 имеет одной из приоритетных задач обеспечение равного доступа к профессиональному развитию и трудоустройству лиц с ОВЗ и детей-инвалидов.

Минтрудом России совместно с Минобрнауки России и Минэкономразвития России разрабатывается комплекс мер по профессиональному образованию и трудоустройству инвалидов на 2015–2020 годы, одним из разделов которого является содействие инвалидам в получении образования и приобретении профессии.

Существующая на данный момент в Российской Федерации нормативно-правовая база закрепляет и позволяет осуществлять образовательную и профориентационную деятельность для инвалидов и лиц с ОВЗ.

Однако эти организационно-правовые формы не могут обеспечить содержательного и организационного единства, полноты и качества специализированной государственной услуги по профессиональному самоопределению граждан с инвалидностью или ОВЗ, выбору вуза, обеспечивающего доступную среду для получения образования, и подбору им подходящей работы в соответствии с перечнем рекомендуемых видов труда. Главная причина этого видится в отсутствии в Российской Федерации специалистов профконсультантов.

Подготовка таких специалистов в современной России не ведется по ряду причин.

1. Трудовое и профессиональное консультирование в регионах РФ осуществляют преимущественно различные специалисты с квалификацией в области психологии. Конечно, психологи способны сформировать мотивацию к трудовой деятельности, изучить особенности социализации и личностного развития у названной категории лиц. Однако, психологии, как и другие категории специалистов, реализующие на практике профориентацию (социальные педагоги, учителя), не располагают необходимыми компетенциями в области современных профессий (например, в соответствии с атласом новых профессий).

2. Специалисты, проводящие профориентационную работу, используют зачастую ограниченное количество диагностического инстру-

ментария для раскрытия способностей и профессиональных склонностей человека. Наиболее часто используемыми методиками являются: ДДО Е.А. Климова, используют 32,3% организаций; опросник Голланда используют 11,82% организаций; «Карту интересов» А. Голомшток в модификации Г. Резапкиной используют 10,75% организаций; методике Йоваши используют 5,37% организаций. То есть используются методики, которые не дают адекватной ориентации в мире современных профессий и никак не учитывают нозологические особенности абитуриентов-инвалидов.

3. Процесс профориентации на практике в Российской Федерации сегодня сведен к первому этапу – информированию абитуриентов о специальностях и направлениях образования. Из 38 отмеченных форм, самыми популярными являются: День открытых дверей (47,3%); мастер-классы (32,26%); индивидуальное консультирование (17,2%); посещение родительских собраний (13,98%). Анализ международного опыта показывает, что наиболее успешными формами профориентационной работы являются практикоориентированные мастер-классы, работа в творческих мастерских, экскурсионные программы на предприятия, которые не указывались российскими респондентами.

Для решения проблем профориентации инвалидов и лиц с ОВЗ в Российской Федерации необходимо сформировать сообщество профессионалов (профконсультантов), способных сочетать в себе профессиоведческую компетентность, знание современных технологий профконсультирования и обладающих компетенциями в области специальной психологии (психологические особенности лиц с инвалидностью и ОВЗ; коммуникативные технологии построения взаимодействия с ними в процессе профориентации).

Для подготовки данных специалистов требуется:

1) разработать профессиональный стандарт профконсультанта, который, по нашему мнению, должен базировать на ниже следующей модели его деятельности;

2) разработать и ввести процедуру сертификации профессиональной квалификации специалистов, осуществляющих трудовое и профессиональное ориентирование инвалидов;

3) разработать стандарт профориентационной услуги и условий ее реализации в отношении лиц с инвалидностью и ОВЗ;

4). провести разработку:

✓ различных сегментов рынка труда для лиц с инвалидностью и ОВЗ;

- ✓ методик психодиагностики профессионального самоопределения лиц с инвалидностью и ОВЗ;
- ✓ программ повышения квалификации специалистов для обучения лиц с инвалидностью и ОВЗ;
- ✓ электронного образовательного контента консультативной модели личностного и профессионального развития лиц с инвалидностью и ОВЗ;
- ✓ методических рекомендаций для педагогов, психологов, представителей семейного и социального окружения по вопросам профессионального ориентирования лиц с инвалидностью и ОВЗ;
- ✓ обмена опытом консультирования инвалидов и лиц с ОВЗ (организация семинаров, конференций, «круглых столов» и проч.).

Особой важностью для решения проблем профориентации и трудоустройства инвалидов является разработка электронного варианта консультативной модели личностного и профессионального развития лиц с инвалидностью и ОВЗ, направленного на самостоятельное информирование, самообразование, расширение представлений о возможностях и ограничениях профессионального самоопределения и карьерных ориентаций лиц с инвалидностью и ОВЗ и предназначенный как для них самих, так и для представителей их социального окружения.

Главным способом устранения недостатков текущего состояния профориентации инвалидов мы видим реализацию следующих предложений.

1. Организация подготовки и переподготовки профессиональных консультантов с необходимыми компетенциями в области работы с инвалидами. Программа переподготовки профконсультантов не менее 1000 часов подготовлена в РГСУ в рамках дополнительного профессионального образования.

2. Введение подготовительных курсов для поступления инвалидов в вуз с целью расширения и индивидуализации процесса подбора профессий. Данные курсы выполняют важную задачу реализации механизма социальной адаптации студента-инвалида в системе высшего образования.

3. Учет достижений абитуриента, представленных в его портфолио, через механизм дополнительных баллов при поступлении в вуз.

4. Разработка документа «Заключение профконсультанта», который откроет более широкие возможности для получения образования ин-

валидами и лицами с ОВЗ, расширяя список рекомендуемых профессий Минздрава РФ.

5. Направление на профориентационную работу могли бы быть инициированы учреждениями МСЭ, общественными организациями.

Все обозначенные задачи требуют серьезной интеграции вузовского сообщества РФ. Поэтому наиболее важным этапом развития современного проекта по созданию сети РУМЦ является его сетевое взаимодействие не только с вузами, имеющими опыт и практики в развитии инклюзивного образования и обучения людей с инвалидностью, но и с системой профессионального образования, поскольку на уровне субъектов Российской Федерации, реализуются аналогичные программы.

Финансирование профориентационной деятельности возможно из трех источников:

- ✓ государственные средства (федеральные и/или региональные субсидии);
- ✓ средства организаций (образовательных организаций, производственных предприятий и организаций сферы услуг, некоммерческих общественных организаций);
- ✓ средства физических лиц (инвалиды и их родители/законные представители).

Однако развитие профориентации в Российской Федерации не может ограничиться лишь созданием сети ресурсных центров на базе учреждений высшего образования и профессиональных образовательных организаций, целью которых является не только обучение людей с инвалидностью и создание условий для их успешного освоения образовательных программ, социализации содействия трудоустройству, но и трансляция наработанного центрами опыта через систему сетевого взаимодействия.

Необходимо межведомственное взаимодействие центров трудовой занятости, территориальных центров профориентации, ресурсных центров в системе образования на основе модели, предложенной в комплексном плане по развитию системы профессиональной ориентации детей-инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, разработанной Минобрнауки России совместно с Минтрудом России на 2016–2020 годы.

РАЗДЕЛ 1

МОДЕЛЬ РЕСУРСНОГО УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ЦЕНТРА ОБУЧЕНИЯ ИНВАЛИДОВ (РУМЦ)

1.1. Основания создания РУМЦ в контексте сетевого взаимодействия вузов

Генеральная Ассамблея ООН в декабре 2006 года приняла Конвенцию о правах инвалидов, закрепляющую основные права и свободы личности по отношению к людям с инвалидностью, первый всеобъемлющий договор в области прав человека XXI столетия. По состоянию на конец 2012 года Конвенцию подписали 155 государств, 126 государств ее ратифицировали, в том числе Российская Федерация. 15 мая 2012 года вступил в силу Федеральный закон № 46-ФЗ «О ратификации Конвенции о правах инвалидов».

Конвенция изменяет понимание инвалидности, признавая, что «инвалидность» – это эволюционирующее понятие. Она является «результатом взаимодействия, которое происходит между имеющими нарушения здоровья людьми и отношенческими и средовыми барьерами и которое мешает их полному и эффективному участию в жизни общества наравне с другими». Таким образом, в Конвенции признается, что человек является инвалидом не только в силу имеющихся у него ограничений, но и по причине тех барьеров, которые существуют в обществе. Ратификация Конвенции знаменует намерение государства создавать материальную среду для полноценной жизни инвалида – полноправного члена общества, развивать систему инклюзивного образования.

Всесторонняя реализация положений Конвенции способствовала принятию важных законодательных документов, действие которых направлено на повышение качества жизни людей с инвалидностью.

По данным официальной статистики, в России около 13 млн инвалидов, что составляет 9,2% населения, по неофициальным данным, 25 млн инвалидов, при этом с каждым годом количество инвалидов увеличивается на 1 млн.

В последнее время все активнее продвигается модель инклюзивного общества, доступности для людей с инвалидностью образования и услуг, определяющих качество жизни. Однако при внедрении данной модели нужно понимать, что инклюзия – это не только создание безбарьерной среды, архитектурной и социальной, это еще и обеспечение доступности услуг, в том числе и образования.

На региональном уровне в Российской Федерации сегодня ведется достаточно активная работа по внедрению программ инклюзивного образования в системе «детский сад – школа – ссуз – вуз». Различные проекты по инклюзивному образованию реализуются в Москве, Томске, Самаре, Улан-Удэ (Республика Бурятия), Ухте (Республика Коми), Краснодарском крае.

В целях создания правовых, экономических и институциональных условий, способствующих интеграции инвалидов в общество и повышению уровня их жизни постановлением Правительства Российской Федерации от 1 декабря 2015 года № 1297 был продлен срок действия государственной программы «Доступная среда» на 2011–2020 годы.

Одним из ключевых мероприятий программы является реализации комплекса мер, направленных на повышение доступности и качества профессионального обучения, среднего профессионального образования и высшего образования для студентов с инвалидностью (в том числе повышение квалификации профессорско-преподавательского и педагогического состава).

Сегодня в Российской Федерации существует целый ряд нерешенных проблем обеспечения доступности и качества образовательных услуг для лиц с инвалидностью:

- ✓ географическая неравномерность организаций образования реализующих образовательные услуги для лиц с инвалидностью в регионах РФ;
- ✓ нозологическая неравномерность – не все образовательные программы адаптированы под особенности каждой нозологии;
- ✓ неравномерность в выборе адаптированных программ в соответствии с УГСН (ограниченный спектр образовательных адаптированных программ по направлениям подготовки);
- ✓ неравномерность в реализации компонентов стандарта оказания образовательных услуг для лиц с инвалидностью (представленность даже в вузах-лидерах не всех элементов стандарта качества оказания образовательных услуг для студентов с инвалидностью).

Важнейшими вопросами создания системы инклюзивного образования являются координация и взаимодействие вузов, осуществляющих обучение инвалидов и лиц с ОВЗ, особенно если учесть, что степень автономности деятельности вузов по реализации программ высшего образования (бакалавриат, специалитет, магистратура, аспирантура) и профессиональной переподготовки очень высока. Единая методическая база и технология осуществления трудового и профессионального ориентирования инвалидов и лиц с ОВЗ, получения ими высшего образования в стране пока не созданы. В стадии реализации находится формирование общей информационной базы получения высшего образования инвалидами и лицами с ОВЗ.

С целью решения данных проблем Минобрнауки России создает сеть ресурсных учебно-методических центров на базе вузов Российской Федерации (приказ Министерства образования и науки РФ от 05.09.2016 № 1135 «Об утверждении перечня образовательных организаций высшего образования, на базе которых создаются учебно-методические центры по обучению инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья»). Всего госпрограммой «Доступная среда» предусмотрено открытие 21 РУМЦ (3 РУМЦ в 2016 году, 7 РУМЦ в 2017 году и 11 РУМЦ в 2018 году).

РУМЦ – структура, расположенная на базе одной из организаций высшего образования, решающая задачи по координации, методической, кадровой и организационной поддержке образовательного процесса для людей инвалидностью и ОВЗ в вузах субъектов РФ.

Цель деятельности РУМЦ – повышение доступности и качества высшего образования для лиц с инвалидностью и ОВЗ. Развитие и реализация эффективной системы профориентации среди людей с инвалидностью и ОВЗ через ресурсные учебно-методические центры в регионах РФ.

Программа развития сети РУМЦ реализуется в три этапа:

I этап – 2016 год;

II этап – 2017–2018 год;

III этап – 2019–2020 год.

На I этапе созданы 3 РУМЦ, определяющих концепцию и стратегию развития сети РУМЦ в регионах Российской Федерации. Созданные на базе ведущих университетов г. Москвы, обладающих опытом обучения лиц с инвалидностью и ОВЗ, РУМЦ работают в се-

тевом взаимодействии. Их работа направлена на создание моделей центров, которые будут внедрены в вузах Российской Федерации.

По итогам реализации первого этапа проекта сформирован комплект документов, содержащий описание всех трех направлений деятельности РУМЦ:

- ✓ трудового и профессионального ориентирования;
- ✓ экспертно-аналитического сопровождения;
- ✓ содействия трудоустройству.

На II этапе в регионах Российской Федерации на основе конкурсного отбора определяют 18 вузов на базе которых будут созданы РУМЦ. Это вузы – центры компетенций, которые обладают опытом обучения студентов с инвалидностью, в том числе по адаптированным образовательным программам бакалавриата, специалитета, магистратуры по разным УГСН и располагать модельными образцами создания специальных образовательных условий для оказания образовательных услуг высшего образования для студентов с инвалидностью различных нозологических групп.

Созданные РУМЦ должны быть ориентированные на трансляцию имеющегося опыта в формате проектного повышения квалификации и стажировок для сотрудников других вузов, так же на их базе формируется недостающая материально-техническая база, необходимая для обучения лиц с инвалидностью. На III этапе за созданными РУМЦ закрепляются вузы, близкие по территориальному расположению, которые ведут обучение инвалидов или планируют его развивать, но не имеют достаточного опыта в создании специальных условий (рис. 1).

1.2. Направления деятельности РУМЦ

РУМЦ работает в двух направлениях внутреннее (в рамках вуза) и внешнее (взаимодействие с внешними контрагентами).

Первое направление связано с решением внутренних задач вуза по реализации:

- ✓ профориентационной работы,
- ✓ адаптации инвалидов и лиц с ОВЗ к обучению в вузе,
- ✓ сопровождения процесса обучения,
- ✓ социальной и психологической реабилитации,

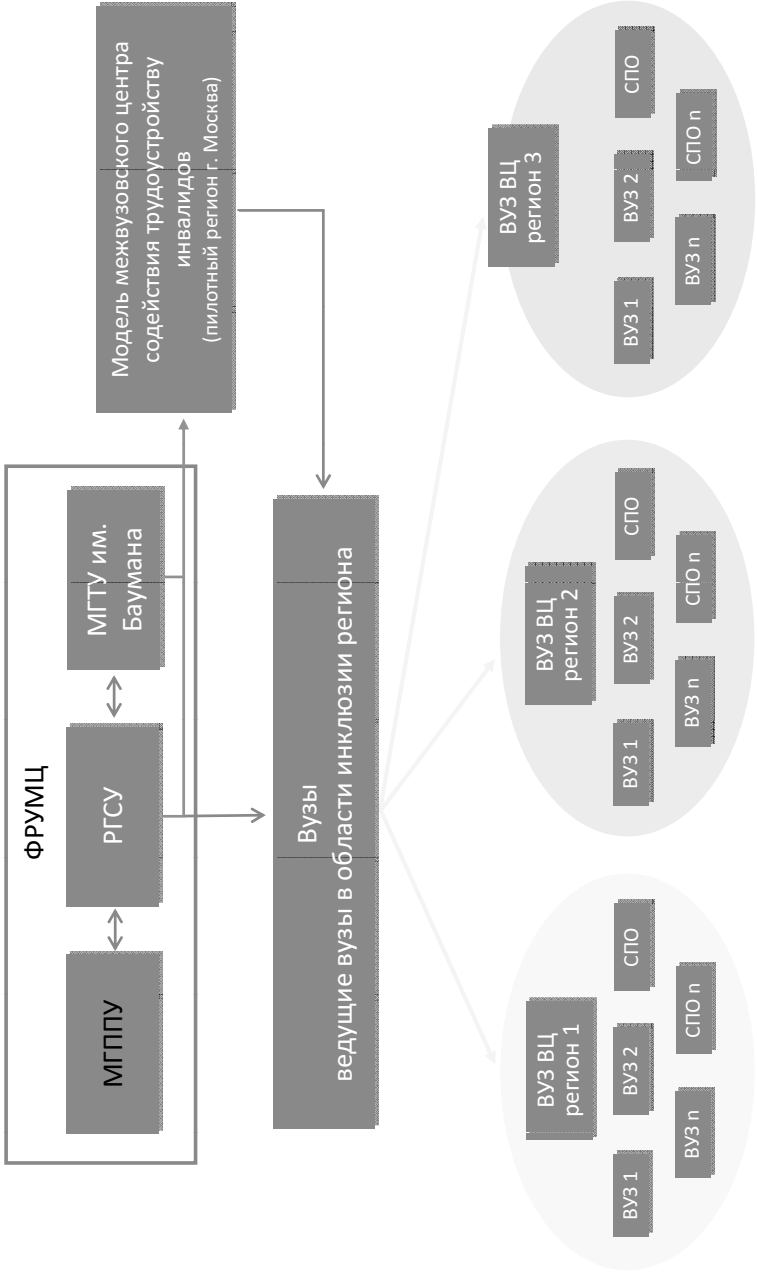


Рис. 1. Модель взаимодействия РУМЦ

✓ первичной профессиональной адаптации лиц с инвалидностью и ОВЗ;

✓ содействия трудоустройству.

Второе направлено в целом на формирование и реализацию федеральной политики в области инклюзивного образования; на организацию сетевого взаимодействия с партнерами (органами власти, государственными, общественными, производственными и учебными структурами), трансляцию технологии организации инклюзивного образования и содействия трудоустройству лиц с инвалидностью и ОВЗ в регионы РФ (табл. 1, 2).

Таблица 1

**Деятельность РУМЦ по организации инклюзивного образования
внутри вуза**

Направления деятельности	Продукты
Профориентация абитуриентов и обучающихся старших классов общеобразовательных организаций и среднего профессионального образования с ОВЗ и инвалидностью	Технологии и средства профориентации Методические рекомендации
Адаптация инвалидов и лиц с ОВЗ к обучению в вузе	Адаптационная программа
Материально-техническое обеспечение учебного процесса студентов с инвалидностью и лиц с ОВЗ в соответствии с нозологической группой (совместно с отделом автоматизации информационно-библиотечных процессов и эффективного психолого-педагогического и технического обеспечения особых образовательных потребностей обучающихся)	Регламент материально-технического сопровождения учебного процесса лиц с инвалидностью Специализированные технические средства обучения (ТСО)
Учебно-методическое сопровождение студентов с инвалидностью в процессе обучения в вузе	Адаптированные образовательные программы (бакалавриата, специалитета, магистратуры) Индивидуальные программы обучения (при необходимости)
Специализированное сопровождение студентов (совместно с лабораторией жестового языка), направленное на обеспечение коммуникации в образовательном процессе (сурдопереводчик, и тифлосурдопереводчик)	Методические рекомендации обеспечения педагогического общения лиц с сенсорными нарушениями

Направления деятельности	Продукты
Поддержка дальнейшей социализации, социальной и психофизиологической и реабилитации студентов с инвалидностью (совместно с Центром психологического консультирования и Центром развития физкультурно-спортивной работы со студентами-инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья)	Инклюзивные воспитательные программы вуза Индивидуальные программы социальной и психофизиологической реабилитации студентов (при необходимости) Программы адаптивной физической культуры. Рекомендации по организации психологического консультирования лиц с инвалидностью и ОВЗ
Первичная профессиональная адаптация лиц с инвалидностью и ОВЗ в рамках прохождения студентом с инвалидностью и ОВЗ производственной и преддипломной практики	Рекомендации к прохождению практики
Оказание содействия в трудоустройстве выпускников с инвалидностью и ОВЗ (совместно с центром занятости выпускников)	Атлас профессий для лиц с инвалидностью и ОВЗ, портфолио выпускника, навигатор рабочих мест для лиц с инвалидностью по нозологиям

Таблица 2

Деятельность РУМЦ по организации инклюзивного образования в Российской Федерации

Направления деятельности	Продукты
Разработка единых стандартов профориентационных мероприятий для людей с инвалидностью, выявление факторов профессионального самоопределения лиц с инвалидностью и ОВЗ, относимых к разным нозологиям	Вариативные модели профориентации лиц с инвалидностью и ОВЗ
поддержка единого информационного портала по учебно-методическому сопровождению инклюзивного высшего образования	Контент портала
Повышение квалификации и переподготовка профессорско-преподавательского состава, учебно-вспомогательного персонала и координаторов в образовательных организациях высшего образования по вопросам работы со студентами с инвалидностью	Программы повышения квалификации по проблемам инклюзивного образования Программа переподготовки по новой специальности «Профориентолог» (профконсультант)
Осуществление мониторинга доступности и качества высшего образования для людей с инвалидностью и ОВЗ	Паспорт доступности и качества высшего образования для людей с инвалидностью и ОВЗ
Межведомственное взаимодействие с образовательными организациями, медицинскими организациями, отделениями службы занятости, центрами медико-социальной экспертизы, общественными организациями	Межведомственная программа содействия трудоустройства лиц с инвалидностью и ОВЗ

Целевые партнеры РУМЦ:

✓ **региональные отделения МСЭ** – разъяснительная работа по оформлению ИПРА с целью получения профессионального образования;

✓ **региональные отделения службы занятости** – аналитика рынка труда: востребованные профессии, адаптированные рабочие места, программы содействия трудоустройству;

✓ **работодатели** – квотирование рабочих мест, адаптация, совместные мероприятия, консультирование коллектива, истории успеха;

✓ **общественные организации инвалидов** – совместное проведение тренингов и программ профориентации, истории успеха, вовлечение в общественную деятельность;

✓ **некоммерческие организации по оказанию помощи лицам с инвалидностью** – совместная реализация индивидуальных траекторий развития, информационная и медиа поддержка, проведение акций по изменению отношения к лицам с инвалидностью в социуме

1.3. Функции РУМЦ

1. **Педагогическая функция** – сопровождение процесса выбора специальности, адаптации к вузу, учебного процесса и трудоустройства выпускника с инвалидностью или ОВЗ.

Реализуется через материально-техническое и тьюторское сопровождение учебного процесса по заявкам инвалидов и лиц с ОВЗ.

2. **Методическая функция** – обеспечение учебного процесса адаптированными программами обучения в соответствии с нозологиями.

3. **Диагностическая функция.** Диагностика, которая должна оценивать характеристики медико-биологического, психолого-педагогического, правового аспектов обучения инвалида и лица с ОВЗ. Работа специалистов разного профиля в рамках диагностики – это сбор, полных и достоверных знаний об инвалидах и лицах с ОВЗ.

Реализуется эта функция посредством изучения справки Медико-социальной экспертизы (справка МСЭ) и индивидуальной программы реабилитации и абилитации (ИПРА), электронного портфолио, опроса, наблюдения, психологического тестирования и других психолого-педагогических методов.

4. *Посредническая функция* заключается в анализе полученной информации об инвалиде и лицах с ОВЗ; налаживание связей между инвалидом, семьей и внутренними подразделениями вуза, а также установления связи с внешними контрагентами: государственными органами, общественными организациями инвалидов и профессиональными ассоциациями с целью адаптации и поддержки трудоустройства инвалида.

Реализуется в виде общения с органами государственного значения, общественными организациями инвалидов и профессиональными ассоциациями в форме ходатайств, запросов, налаживания связей, поиска контактов, заинтересованных работодателей и проч.

5. *Координационная функция*. Реализуется через совместную деятельность всех специалистов вуза (психологов, педагогов, тифло- и/или сурдопереводчиков, врачей, специалистов по адаптивной физической культуре, социальных работников и проч.)

Реализуется в виде консилиумов специалистов, консультационных бесед.

6. *Рекреационная функция* выражается в организации и проведении инклюзивных воспитательных мероприятий с участием студентов инвалидов и лиц с ОВЗ, направленных на эмоциональное сближение (тренинги, групповые формы работы, группы поддержки, конкурсы, соревнования, инклюзивный спорт и проч.).

Реализуется посредством проведения инклюзивных мероприятий, а также в виде фестивалей творчества, совместных соревнований, конкурсов, тренингов.

7. *Профориентационно-консультативная функция* выполняется посредством профессионального и личностного консультирования инвалидов и лиц с ОВЗ.

Реализуется посредством профориентационных методов: групповые и индивидуальные консультации, беседы, тренинги, экскурсии, соревнования, конкурсы, олимпиады, профессиональные игры и проч.

8. *Функция содействия трудоустройству* реализуются в форме производственной практики на базе потенциального работодателя и последующего трудоустройства выпускников инвалидов и лиц с ОВЗ.

Реализуется посредством сотрудничества с базой работодателей – партнеров вуза.

9. *Реабилитационная функция* заключается в проведении реабилитационных мероприятий с инвалидом и лица с ОВЗ. РУМЦ оказывает также обеспечение первоначальной медицинской помощи инвалиду и лицам с ОВЗ, которые в ней нуждаются.

10. *Правозащитная функция* направлена на защиту прав инвалидов и лиц с ОВЗ. Реализуется посредством индивидуального юридического консультирования, инвалидов и лиц с ОВЗ.

11. *Информационно-просветительская функция* направлена на расширение социальной компетентности инвалидов и лиц с ОВЗ.

Реализуется посредством методических материалов, расположенных на Порталах информационно-методической поддержки инклюзивного образования лиц с ОВЗ и инвалидов (среднего профессионального и высшего образования), факультативных и кружковых занятий по различным аспектам социальной и трудовой ориентации и адаптации в современном мире с учетом регионального аспекта.

12. *Образовательная функция* направлена на переподготовку и повышение квалификации специалистов, работающих в РУМЦ, в первую очередь психологов и профориентологов.

1.4. Структурно-организационная модель РУМЦ

Ресурсный учебно-методический центр обучения лиц с инвалидностью и с ограничениями возможностей здоровья проектируется как самостоятельное подразделение образовательного учреждения высшего образования, предоставляющего услуги комплексного характера по Общероссийскому классификатору видов экономической деятельности.

Задачи, структура и деятельность РУМЦ основывается на методологических принципах Европейского агентства по развитию в области особых образовательных потребностей и нормативных документах.

Штатная структура РУМЦ:

- ✓ психолог,
- ✓ профориентолог,
- ✓ тьютор,
- ✓ тифлопедагог,
- ✓ сурдопереводчик,
- ✓ специалист по техническим средствам обучения и коммуникации.

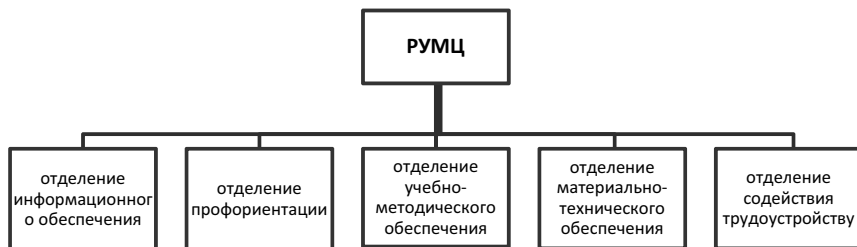


Рис. 2. Организационная структура РУМЦ

1.5. Функциональное взаимодействие структурных подразделений вуза

В ходе решения текущих задач организации инклюзивного образования в вузе РУМЦ осуществляет функциональное взаимодействие со следующими подразделениями вуза:

Учебная лаборатория русского жестового языка: сопровождение вступительных испытаний в вузе для абитуриентов с нарушениями слуха, сопровождение учебного процесса;

Центр психологического консультирования: осуществляет психологическое консультирование студентов-инвалидов; организация профориентационной работы с абитуриентами-инвалидами по выбору специальности (направления подготовки) соответствующей их способностям и подготовке;

Центр развития физкультурно-спортивной работы со студентами-инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья: организует занятия по адаптивной физической культуре; осуществляет подготовку студентов-инвалидов в спортивных соревнованиях; способствует оснащению вуза спортивным оборудованием, адаптированным для инвалидов и лиц с ОВЗ различных нозологий;

Волонтерский центр: способствует созданию в вузе толерантной социокультурной среды, волонтерской помощи обучающимся-инвалидам;

Отдел автоматизации информационно-библиотечных процессов и эффективного психолого-педагогического и технического обеспечения особых образовательных потребностей обучающихся: обеспечивает лиц с инвалидностью и ОВЗ учебной литературой, информационными средствами и ресурсами;

Лаборатория социологического анализа: разрабатывает стратегию повышения привлекательности вуза у молодежи с инвалидностью;

Центр развития социального предпринимательства: содействует в трудоустройстве выпускников с инвалидностью в сфере предпринимательства;

Центр содействия оказанию правовой и социальной помощи: осуществляет юридическую помощь;

Центр ремесла и декоративного прикладного творчества: вовлечение студентов-инвалидов в занятие творческой деятельностью с использованием арт-терапевтических технологий.

1.6. Финансирование деятельности РУМЦ

Финансирование деятельности РУМЦ осуществляется за счет следующих средств:

✓ субсидии в рамках финансового обеспечения выполнения вузом государственного задания по обучению студентов-инвалидов;

✓ средства от приносящей доход деятельности: заключение контракта со студентом (родителем/законным представителем) на контрактной основе с софинансированием со стороны общественных организаций, фондов;

✓ внебюджетные средства вуза от приносящей доход деятельности;

✓ средства работодателя при заключении контракта на целевую подготовку студентов (предприятиями, организациями и проч.);

✓ субсидии в рамках финансового обеспечения выполнения вузом государственных заданий по НИР;

✓ средства от реализации программ дополнительного профессионального образования на контрактной основе.

РАЗДЕЛ 2

ЗАКОНОДАТЕЛЬНЫЕ И ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЕ ОСНОВЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РУМЦ В ЧАСТИ ТРУДОВОГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОРИЕНТИРОВАНИЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОВЗ

2.1. Перечень нормативных правовых актов, регламентирующих деятельность РУМЦ в Российской Федерации

1. «Всеобщая декларация прав человека», принята Генеральной Ассамблеей 10 декабря 1948 года.
2. «Декларация ООН о правах инвалидов», провозглашена Резолюцией 3447 (XXX) Генеральной Ассамблеи от 9 декабря 1975 года.
3. «Всемирная программа действий в отношении инвалидов», принята 3 декабря 1982 года.
4. «Конвенция ООН о правах ребенка» от 20 ноября 1989 года, ратифицирована постановлением Верховного Совета СССР от 13 июня 1990 года.
5. «Всемирная декларация об образовании для всех», принята в Жонтьен, 1990 г.
6. Конвенция Международной организации труда № 142 «О профессиональной ориентации и профессиональной подготовке в области развития людских ресурсов» (Женева, 23.06.1975). Рекомендация Международной организации труда № 150 о профессиональной ориентации и профессиональной подготовке в области развития людских ресурсов (Женева, 23.06.1975).
7. «Стандартные правила обеспечения равных возможностей для инвалидов», приняты Резолюцией 48/96 Генеральной Ассамблеи от 20 декабря 1993 года.
8. «Саламанкская декларация о принципах, политике и практической деятельности в сфере образования лиц с ограниченными возможностями здоровья», принята в Саламанке, Испания, 7–10 июня 1994 г.

9. «Дакарские рамки действий», приняты Всемирным форумом по образованию в 2000 году.

10. «Конвенция о правах инвалидов», проект резолюции, принята Генеральной Ассамблеей ООН 24 января 2007 г.

11. Конвенция № 142 Международной организации труда «О профессиональной ориентации и профессиональной подготовке в области развития людских ресурсов» (заключена в г. Женеве, 23.06.1975).

Правовую основу деятельности в части организации профориентационной работы с инвалидами и лицами с ОВЗ в России определяет ряд федеральных и региональных нормативных актов, в том числе:

- ✓ Конституция РФ (гл. 2);
- ✓ Поручение Президента РФ от 19. -3.2011г № ПР-634;
- ✓ Поручение Правительства РФ от 26 июля 2011 № АЖ-П8-5284;
- ✓ Закон РФ «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ, в соответствии с которым функция профориентации закрепляется за образовательными организациями среднего общего образования, дополнительного образования детей и организациями, оказывающими помощь детям, испытывающим трудности в освоении основных общеобразовательных программ, развитии и социальной адаптации. Организация профессиональной ориентации граждан в целях выбора сферы деятельности (профессии), трудоустройства, профессионального обучения на федеральном уровне (статья 42. Психолого-педагогическая, медицинская и социальная помощь обучающимся, испытывающим трудности в освоении основных общеобразовательных программ, развитии и социальной адаптации. Психолого-педагогическая, медицинская и социальная помощь включает в себя помощь обучающимся в профориентации, получении профессии и социальной адаптации;

- ✓ Закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации» (19.04.1991 № 1032-I), в рамках действия которого за гражданами закрепляется право на консультацию и профессиональную ориентацию: закон определяет профориентацию как часть государственной политики содействия занятости в части касающейся обеспечения гарантий в реализации права на труд, но не как часть социальной политики государства; закон определяет, что центральным звеном политики в области профориентации является служба занятости; закон определяет место получения профориентационных услуг гражданами, а именно «в органах службы занятости»;

✓ Закон РФ от 24 июля 1998 г. № 124-ФЗ «Об основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации», частью 1 статьи 11 которого установлено, что органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации осуществляют мероприятия по обеспечению профессиональной ориентации, профессионального обучения детей, достигших возраста 14 лет;

✓ Трудовой кодекс РФ;

✓ Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года (3.3. Развитие образования), утвержденная распоряжением Правительства РФ от 17 ноября 2008 г. № 1662-р;

✓ Указ Президента РФ В.В. Путина от 7 мая 2012 г. № 597 «Комплекс мер, направленных на повышение эффективности реализации мероприятий по содействию трудоустройству инвалидов, на обеспечение доступности профессионального образования, включая совершенствование методов профессиональной ориентации детей-инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, на подготовку специализированных программ профессионального обучения инвалидов с учетом особенностей их психофизического развития и индивидуальных возможностей»;

✓ Федеральный закон от 3 мая 2012 г. № 46-ФЗ «О ратификации Конвенции о правах инвалидов»;

✓ приказ Минтруда России от 23 августа 2013 г. № 380н «Об утверждении федерального государственного стандарта государственной услуги по организации профессиональной ориентации граждан в целях выбора сферы деятельности (профессии), трудоустройства, прохождения профессионального обучения и получения дополнительного профессионального образования», направленный на обеспечение единства, полноты, качества предоставления и равной доступности государственной услуги по организации профессиональной ориентации граждан, в том числе имеющих ограничения жизнедеятельности и инвалидность;

✓ План мероприятий на период 2015–2017 годов по обеспечению доступности профессионального образования для инвалидов и лиц с ОВЗ, утвержденный заместителем министра образования и науки Российской Федерации А.А. Климовым 31 августа 2015 года № АК-67/05вн;

✓ поручение Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.03.2015 № АК-763/06 «О создании Службы содействия за-

нятости учащейся молодежи и трудоустройству выпускников учреждений среднего профессионального образования»;

✓ письмо Минобрнауки России от 17 марта 2015 № 06-262, 06-263, 06-264 «Об организации мониторинга трудоустройства инвалидов»;

✓ приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 02.12.2015 № 1399 «План мероприятий («дорожная карта») Министерства образования и науки Российской Федерации по повышению значений показателей доступности для инвалидов объектов и предоставляемых на них услуг в сфере образования»;

✓ Федеральный государственный образовательный стандарт начального общего образования обучающихся с ОВЗ, утвержденный приказом Минобрнауки России от 19 декабря 2014 г. № 1598, и федеральный государственный образовательный стандарт образования обучающихся с умственной отсталостью (интеллектуальными нарушениями), утвержденный приказом Минобрнауки России от 19 декабря 2014 г. № 1599, обеспечивают реализацию права обучающихся с ОВЗ с учетом возрастных, типологических и индивидуальных особенностей, особых образовательных потребностей, в том числе на профессиональную ориентацию;

✓ Требования к организации образовательного процесса для обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в профессиональных образовательных организациях, в том числе оснащенности образовательного процесса, утверждены Департаментом государственной политики в сфере подготовки рабочих кадров ДПО Минобрнауки от 26.12.2013 № 06-2412вн.;

✓ Межведомственный комплексный план на 2016–2020 гг. по реализации в субъектах Российской Федерации программ сопровождения инвалидов молодого возраста при получении ими профессионального образования и содействия в последующем трудоустройстве;

✓ Межведомственный комплексный план по вопросам организации инклюзивного профессионального образования и создания специальных условий для его получения инвалидами и лицами с ОВЗ на 2016–2020 гг.;

✓ Межведомственный комплексный план по вопросу развития системы профессиональной ориентации детей-инвалидов и лиц с ОВЗ на 2016–2020 гг.;

✓ Межведомственный комплексный план по вопросу формирования эффективной системы реабилитации детей-инвалидов до 2020 г.

2.2. Примерное положение о ресурсном учебно-методическом центре по обучению инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Учебно-методический центр по обучению инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (далее – «Центр») является структурным подразделением Российского государственного социального университета (далее – «РГСУ», «Университет»).

1.2. Центр создается, реорганизуется и ликвидируется приказом РГСУ.

1.3. Центр непосредственно подчиняется руководителю Центра, работает под общим руководством проректора по методической работе и инклюзивному образованию и ректора РГСУ.

1.4. От имени Центра в отношениях с работниками других структурных подразделений РГСУ и иными лицами участвуют руководитель Центра и другие работники Центра, которые в пределах своих полномочий несут ответственность за результаты деятельности Центра.

Основной целью Центра является организация и осуществление деятельности, направленной на сопровождение обучающихся с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья при освоении основных образовательных программ, профориентационную работу и содействие трудоустройства выпускников с инвалидностью на современном рынке труда, формирование способностей у обучающихся и выпускников с инвалидностью к планированию своей карьеры, накопление, распространение и разработка инновационных технологий по научно – методическому и техническому обеспечению развития инклюзивной формы образования в Университете и его филиалах.

1.5. Центр в лице руководителя и работников Центра несет ответственность за организацию своей деятельности, за сохранность и целевое использование помещения (помещений) и оборудования, закрепленных за Центром.

1.6. Структура и штатное расписание Центра утверждаются приказом РГСУ.

1.7. Центр участвует в рекламно-имиджевых мероприятиях РГСУ, формирует и поддерживает собственную организационную культуру,

основанную на профессионализме, ответственности, взаимоуважении, доверии между работниками Центра и приверженности единым целям деятельности, утвержденными Уставом РГСУ и настоящим Положением.

1.8. Центр в своей деятельности руководствуется законодательством Российской Федерации, Уставом РГСУ, Коллективным договором и приложениями к нему, Корпоративным кодексом РГСУ, приказами РГСУ и распоряжениями ректора РГСУ, иными локальными нормативными актами РГСУ, а также настоящим Положением.

2. ЗАДАЧИ И ФУНКЦИИ ЦЕНТРА

2.1. К основным задачам Центра относятся:

2.1.1. Разработка стратегии повышения привлекательности РГСУ у молодежи с инвалидностью (совместно с Управлением молодежной политики, Управлением сопровождения обучающихся, Волонтерским центром, Центром дистанционного и дополнительного образования, Учебной лабораторией русского жестового языка, Факультетом дистанционного обучения, Отделом автоматизации информационно-библиотечных процессов и эффективного психолого-педагогического и технического обеспечения особых образовательных потребностей молодежи с ограниченными возможностями здоровья (далее – «ОВЗ») в пространстве Университета.

2.1.2. Организация профориентационной работы с абитуриентами-инвалидами по выбору специальности (направления подготовки) соответствующей их способностям и подготовке.

2.1.3. Содействие в трудоустройстве выпускников Университета с инвалидностью.

2.1.4. Создание в рамках Центра модели сообщества равных возможностей, то есть включение в штат Центра специалистов с ОВЗ.

2.2. Для реализации поставленных задач Центр выполняет следующие функции:

2.2.1. Консультирует при поступлении инвалидов и лиц с ОВЗ о положенных им гарантиях и льготах.

2.2.2. Создает условия по обеспечению инклюзивного обучения инвалидов в пределах своей компетенции.

2.2.3. Ведет специализированный учет инвалидов и лиц с ОВЗ на этапах их поступления, обучения, трудоустройства.

2.2.4. В целях обеспечения специальных условий обучения инвалидов и лиц с ОВЗ образовательной организации с письменного согла-

сия этих лиц контролирует наличие сведений о состоянии здоровья, рекомендации медико-социальной экспертизы или психолого-медико-педагогической комиссии. Размещает информацию о наличии условий для обучения инвалидов и лиц с ОВЗ на официальном интернет-сайте РГСУ.

2.2.5. Организует профориентационную работу с абитуриентами-инвалидами и обучающимися Университета с инвалидностью.

2.2.6. Совместно с Учебной лабораторией русского жестового языка организует сопровождение вступительных испытаний в РГСУ для поступающих-инвалидов.

2.2.7. Разрабатывает требования и контролирует создание безбарьерной среды в РГСУ, с учетом потребности следующих категорий инвалидов и лиц с ОВЗ:

- ✓ с нарушениями зрения;
- ✓ с нарушениями слуха;
- ✓ с ограничением двигательных функций;
- ✓ иных категорий.

2.2.8. Способствует обеспечению:

- ✓ доступности прилегающей к РГСУ территории, входных путей, путей перемещения внутри здания для различных нозологий;
- ✓ наличия специальных мест в аудиториях для инвалидов и лиц с ОВЗ;
- ✓ наличия оборудованных санитарно-гигиенических помещений для обучающихся различных нозологий;
- ✓ наличия системы сигнализации и оповещения для обучающихся различных нозологий;
- ✓ доступность зданий студенческих общежитий.

2.2.9. Осуществляет комплексное сопровождение образовательного процесса инвалидов и лиц с ОВЗ в соответствии с рекомендациями службы медико-социальной экспертизы или психолого-медико-педагогической комиссии (организационно-педагогическое, психолого-педагогическое, медицинско-оздоровительное, социальное сопровождение).

2.2.10. Способствует оснащению РГСУ спортивным оборудованием, адаптированным для инвалидов и лиц с ОВЗ различных нозологий в пределах своей компетенции.

2.2.11. Способствует созданию в РГСУ толерантной социокультурной среды, волонтерской помощи обучающимся-инвалидам.

2.2.12. Контролирует предоставление мест в студенческом общежитии и условия проживания.

2.2.13. Поддерживает и принимает участие в развитии конкурсов профессионального мастерства для людей с инвалидностью «Abilimpics».

2.2.14. Осуществляет иные функции, обеспечивающие выполнение поставленных перед Центром целей и задач.

3. СТРУКТУРА И УПРАВЛЕНИЕ

3.1. В структуру Центра могут входить структурные подразделения, осуществляющие задачи и функции, возложенные на Центр.

3.2. Организацию деятельности Центра осуществляет руководитель Центра, назначаемый на должность и освобождаемый от занимаемой должности приказом РГСУ.

3.3. Руководитель Центра выполняет обязанности, предусмотренные соответствующим трудовым договором и должностной инструкцией, с которой он знакомится при оформлении с РГСУ трудовых отношений в установленном порядке.

3.4. К компетенции руководителя Центра, в частности, относится организация и контроль за деятельностью Центра по успешному (качественному, оперативному) достижению поставленных перед Центром задач.

3.5. Права и обязанности работников Центра в процессе работы определяются соответствующими трудовыми договорами и должностными инструкциями, с которыми они знакомятся в установленном в РГСУ порядке.

3.6. Работники Центра, в рамках, закрепленных за ними полномочий и должностных обязанностей, способствуют успешному (качественному, оперативному) достижению задач Центра.

4. ПРАВА ЦЕНТРА

Центр имеет право:

4.1. Запрашивать от структурных подразделений, в том числе филиалов РГСУ и работников Университета, документы и материалы информационно-правового, аналитического и статистического характера, необходимые для осуществления деятельности Центра, а также иные материалы, необходимые для исполнения возложенных на Центр функций.

4.2. Давать разъяснения, рекомендации и указания по вопросам, входящим в компетенции Центра.

4.3. Вести переписку по вопросам, относящимся к компетенции Центра, а также другим вопросам, не требующим согласования с ректором и проректорами Университета.

4.4. Вносить руководству Университета предложения по вопросам, входящим в компетенцию Центра.

4.5. Проводить совещания по вопросам, входящим в компетенцию Центра.

5. ФИНАНСИРОВАНИЕ

Финансирование деятельности Центра осуществляется за счет средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания и средств от приносящей доход деятельности РГСУ.

6. ДЕЛОПРОИЗВОДСТВО

Делопроизводство Центра определяется и ведется в соответствии с Инструкцией по делопроизводству и утвержденной номенклатурой дел.

2.3. Примерный регламент взаимодействия ресурсного учебно-методического центра по обучению инвалидов и лиц с ОВЗ со структурными подразделениями вуза (на примере РГСУ)

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Регламент определяет порядок взаимодействия Ресурсного учебно-методического центра по обучению инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (далее – РУМЦ) со структурными подразделениями РГСУ при организации профориентации, сопровождения образовательного процесса и содействия трудоустройству инвалидов и лица с ОВЗ.

1.2. Данное Положение разработано в соответствии в Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федеральным законом от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации», Порядком организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 19.12.2013 № 1367, Методическими рекомендациями по организа-

ции образовательного процесса для обучения инвалидов и лиц с ОВЗ в образовательных организациях высшего образования, в том числе оснащенности образовательного процесса Министерства образования и науки РФ от 08.04.2014 № АК-44/05вн, а также нормативными актами органов государственной власти и органов местного самоуправления, уставом Университета, нормативно-правовыми документами и приказами РГСУ.

1.3. Университет создает специальные условия для получения образования инвалидами и лицами с ОВЗ. Специальные условия – это условия обучения инвалидов и лиц с ОВЗ, включающие в себя использование адаптированных образовательных программ, специальных методов и средств обучения, предоставление услуг специалиста-педагога, а также ассистента (тьютора), оказывающего обучающимся необходимую методическую и техническую помощь.

1.4. Структурным подразделением, ответственным за координацию деятельности подразделений Университета по обеспечению инклюзивного обучения лиц с инвалидностью и ОВЗ является РУМЦ.

1.5. Основной целью РУМЦ является осуществление деятельности, направленной на профориентацию, сопровождение обучающихся с инвалидностью и ОВЗ при освоении ими основных образовательных программ, содействие трудоустройства выпускников с инвалидностью на современном рынке труда, формирование способностей у обучающихся и выпускников с инвалидностью к планированию своей карьеры; накопление, распространение и разработка инновационных технологий по научно-методическому и техническому обеспечению развития инклюзивной формы образования в Университете и его филиалах.

1.6. В целях обеспечения специальных условий для обучения лиц с инвалидностью и ОВЗ по программам высшего и среднего образования структурные подразделения Университета выполняют следующие функции:

- ✓ Приемная комиссия проводит набор обучающихся, в том числе лиц с инвалидностью и ОВЗ;
- ✓ Отдел кадров по работе со студентами ведет учет и сопровождение лиц с инвалидностью и ОВЗ на всех этапах обучения;
- ✓ Отдел социальной работы со студентами обеспечивает социальное сопровождение инвалидов и лиц с ОВЗ, включая содействие в решении бытовых проблем, вопросов, касающихся предоставления

общежития, социальных выплат, стипендиального обеспечения, выделения материальной помощи, а также адаптацию инвалидов и лиц с ОВЗ к условиям и режиму учебной деятельности;

✓ Волонтерский центр проводит мероприятия по оказанию необходимой волонтерской помощи инвалидам и лицам с ОВЗ, способствует созданию в вузе толерантной социокультурной среды;

✓ факультеты и филиалы Университета обеспечивают организационно-педагогическое сопровождение, направленное на всесторонний контроль учебы инвалидов и лиц с ОВЗ в соответствии с графиком учебного процесса в условиях инклюзивного образования; контроль над посещаемостью ими занятий; оказание помощи в организации самостоятельной учебной работы в случае ухудшения состояния здоровья; организацию необходимых индивидуальных консультаций при длительном отсутствии обучающихся; контроль сдачи зачетов, экзаменов и иных форм аттестаций, ликвидации академических задолженностей; коррекцию взаимодействия обучающихся с преподавателями в учебном процессе;

✓ Факультет дистанционного обучения организует образовательный процесс инвалидов и лиц с ОВЗ с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий;

✓ Отдел автоматизации информационно-библиотечных процессов и эффективного психолого-педагогического и технического обеспечения особых образовательных потребностей обучающихся обеспечивает инвалидов и лиц с ОВЗ учебной литературой, информационными средствами и ресурсами; размещает и актуализирует информацию о наличии специальных условий для обучения лиц с инвалидностью и ОВЗ, о наличии специальных технических и программных средств обучения, наличии безбарьерной среды, прочие документы и сведения;

✓ Центр психологического консультирования осуществляет консультирование студентов-инвалидов, преподавателей и сотрудников по психофизическим особенностям инвалидов и лиц с ОВЗ, коррекции ситуаций затруднений; психологическое консультирование по индивидуальным запросам;

✓ Учебная лаборатория русского жестового языка осуществляет сопровождение вступительных испытаний в вузе для абитуриентов с нарушениями слуха, сопровождение учебного процесса;

✓ Центр развития физкультурно-спортивной работы со студентами-инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья

организует занятия по адаптивной физической культуре; осуществляет подготовку студентов-инвалидов в спортивных соревнованиях; способствует оснащению вуза спортивным оборудованием, адаптированным для инвалидов и лиц с ОВЗ различных нозологий;

✓ Центр ремесла и декоративного прикладного творчества: вовлечение студентов-инвалидов в занятие творческой деятельностью с использованием арт-терапевтических технологий;

✓ Центр содействия оказанию правовой и социальной помощи осуществляет юридическую помощь;

✓ Центр развития социального предпринимательства и Управление молодежной политики оказывают содействие в трудоустройстве выпускников-инвалидов и лиц с ОВЗ;

✓ Поликлиника РГСУ ведет специализированный учет лиц с инвалидностью и ОВЗ, осуществляет их медицинско-оздоровительное сопровождение, включающее периодическую диагностику состояния здоровья, проводит мероприятия направлены на сохранение их здоровья, развитие имеющегося адаптационного потенциала, приспособляемости к учебе, а также оказание первой медицинской помощи;

✓ Хозяйственное управление обеспечивает доступность для инвалидов и лиц с ОВЗ прилегающей к Университету территории, входных групп, путей перемещения внутри здания для различных нозологий, а также доступность зданий студенческих общежитий, наличие специально оборудованных санитарно-гигиенических помещений для студентов различных нозологий, наличие визуальной, звуковой и тактильной информации для успешной навигации внутри зданий, а также сигнализации в случае возникновения опасных ситуаций (пожар и проч.).

2. ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДОВОГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОРИЕНТИРОВАНИЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОВЗ

2.1. Структурными подразделениями, ответственными за трудовое и профессиональное ориентирование инвалидов и лиц с ОВЗ, в том числе абитуриентов-инвалидов и лиц с ОВЗ в Университете, являются РУМЦ, Приемная комиссия, факультеты и филиалы, Центр психологического консультирования.

2.2. РУМЦ совместно с Центром психологического консультирования организует и проводит индивидуальные консультации для лиц с инвалидностью и ОВЗ, а также для их родителей / законных представителей, по вопросам приема и обучения.

2.3. РУМЦ с факультетом дистанционного обучения организует подготовку инвалидов и лиц с ОВЗ к поступлению в Университет с применением современных технологий дистанционного образования.

2.4. РУМЦ с Приемной комиссией организует заполнение абитуриентами-инвалидами и лиц с ОВЗ анкет с указанием нозологии и группы инвалидности, прикреплением ИПРА и других документов.

2.5. РУМЦ с Приемной комиссией Университета, Учебной лабораторией русского жестового языка создаются условия для проведения вступительных испытаний при приеме на обучение инвалидов и лиц с ОВЗ.

3. ОРГАНИЗАЦИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ДЛЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОВЗ

3.1. РУМЦ совместно с факультетами определяют форму обучения студентов-инвалидов и лиц с ОВЗ исходя из их психофизического развития и состояния здоровья. Обучение может проходить в общих группах студентов, а также может осуществляться индивидуально или с применением с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий.

3.2. РУМЦ совместно с факультетами обеспечивает разработку адаптационного модуля образовательных программ, включающего специализированные курсы, ориентированные на дальнейшее инклюзивное обучение инвалидов и лиц с ОВЗ в зависимости от нозологии.

3.3. РУМЦ совместно с факультетами при необходимости разрабатывает индивидуальные учебные планы и индивидуальные графики обучения для студентов-инвалидов и лиц с ОВЗ.

3.4. РУМЦ совместно с Центром развития физкультурно-спортивной работы со студентами-инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья, факультетом физической культуры устанавливает индивидуальный порядок освоения дисциплины «Физическая культура» для студентов-инвалидов и лиц с ОВЗ.

3.5. РУМЦ совместно с Отделом автоматизации информационно-библиотечных процессов и эффективного психолого-педагогического и технического обеспечения особых образовательных потребностей обучающихся, факультетами обеспечивает применение в образовательном процессе специализированных технических средств приема-передачи учебной информации в формах, доступных для обучающихся с различными функциональными нарушениями.

3.6. РУМЦ совместно с Центром психологического консультирования организует консультирование студентов-инвалидов и лиц с ОВЗ с целью оказания помощи в установлении полноценных межличностных отношений с другими обучающимися, создании комфортного психологического климата в студенческой группе.

3.7. РУМЦ совместно с факультетами осуществляет отбор мест для прохождения практик студентами с инвалидностью и ОВЗ с учетом требований их доступности для данных категорий обучающихся; составление рекомендаций медико-социальной экспертизы и индивидуальных программ реабилитации каждого инвалида и лица с ОВЗ относительно рекомендованных условий и видов труда.

4. СОДЕЙСТВИЕ ТРУДОУСТРОЙСТВУ ВЫПУСКНИКОВ-ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОВЗ

4.1. РУМЦ совместно с Центром развития социального предпринимательства и Управлением молодежной политики осуществляет подбор работодателей, имеющих адаптированные под нозологию рабочие места с учетом рекомендаций медико-социальной комиссии, а также индивидуальной программы реабилитации студента с инвалидностью относительно рекомендованных условий и видов труда.

4.2. РУМЦ совместно с Центром развития социального предпринимательства и Управлением молодежной политики осуществляет взаимодействие с Центрами занятости населения с целью подбора рабочих мест для выпускников-инвалидов и лиц с ОВЗ.

4.3. РУМЦ совместно с Центром развития социального предпринимательства и Управлением молодежной политики ведет специализированное сопровождение инвалидов и лиц с ОВЗ на этапах их трудоустройства.

5. ЭТАПЫ И АЛГОРИТМ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ РУМЦ С ПОДРАЗДЕЛЕНИЯМИ ВУЗА ПО СОПРОВОЖДЕНИЮ ИНКЛЮЗИВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

5.1. Первый этап работы с лицами с ОВЗ и инвалидами – «Абитуриентский»

5.1.1. Посещение Дня открытых дверей:

✓ получение потенциальным абитуриентом с ОВЗ и инвалидностью информации об адаптированных образовательных программах, об условиях поступления, обучения, наличии специализированных условий в общежитии, о преимуществах и отличиях от других вузов;

- ✓ консультирование со специалистами о выборе будущего профиля образования;

- ✓ направление приемной комиссии в РУМЦ.

5.1.2. Приход в РУМЦ инвалида:

- ✓ профориентация и профконсультирование;

- ✓ заполнение абитуриентом с ОВЗ анкеты с указанием нозологии и группы инвалидности, прикрепление ИПРА и других документов;

- ✓ направление с профориентационными рекомендациями абитуриенту с инвалидностью в приемную комиссию;

5.1.3. Приход инвалида в приемную комиссию:

- ✓ подача документов абитуриентом в приемную комиссию на выбранную специальность с учетом материально-технического обеспечения, адаптированных образовательных программ и особенностей абитуриента с инвалидностью и ОВЗ;

- ✓ предоставление портфолио выпускника школы, подача документов с результатами ЕГЭ со справкой об инвалидности и программой ИПРА (в которой указано, что нет противопоказаний для поступления в вуз) – поступление на льготной основе по квоте (для лиц I и II групп инвалидности, а также детей-инвалидов до 18 лет);

- ✓ предоставление портфолио выпускника школы, подача документов без результатов ЕГЭ (в случае если есть противопоказания, сдача выпускных экзаменов в школе) со справкой об инвалидности и программой ИПРА (в которой указано, что нет противопоказаний для поступления в вуз) – сдача внутренних вступительных испытаний в вузе – поступление на льготной основе по квоте (для лиц I и II группы инвалидности, а также детей-инвалидов до 18 лет);

- ✓ предоставление портфолио выпускника школы, подача документов, в том числе подтверждающих победу в общероссийских и международных олимпиадах по определенным предметам, а также призовые места в Паралимпийских и Сурдлимпийских играх – поступление на льготной основе по квоте – без сдачи вступительных испытаний (для лиц I и II групп инвалидности, а также детей-инвалидов до 18 лет);

- ✓ подача документов с результатами ЕГЭ без справки об инвалидности и программой ИПРА – поступление на общих основаниях;

- ✓ приказ о зачислении;

- ✓ заполнение студентом с инвалидностью и ОВЗ заявления на получение кампусной карты и передача его в бухгалтерию;

- ✓ формирование личного дела в отдел кадров по работе со студентами, передача информации в централизованный электронный деканат и отдел социальной работы со студентами.

5.2. Второй этап работы с лицами с ОВЗ и инвалидами – «Студенческий»

5.2.1. Взаимосвязь «Приемная комиссия – факультеты – РУМЦ»:

- ✓ Получение инвалидом студенческого билета на факультете;
- ✓ Получение кампусной карты через централизованный электронный деканат;

- ✓ Приемная комиссия информирует факультет о поступлении студентов с инвалидностью; информации передается заместителю декана по работе со студентами соответствующего факультета;

- ✓ В случае необходимости факультет реализует адаптированную программу и переводит студента инвалида на индивидуальный график посещения занятий;

- ✓ На факультете происходит заполнение студентом анкеты РУМЦ с указанием нозологии и группы инвалидности и потребностей в технических средствах обучения и адаптированной образовательной программе;

- ✓ Замдекана по работе со студентами заверяет у декана анкету и предает ее в РУМЦ, где происходит затем формирование личного дела и прикрепление ИПРА;

- ✓ На факультете формируется список обучающихся с ОВЗ, информируются кураторы групп, где они обучаются и студенческий совет.

- ✓ В группах определяются студенты-тьютеры, которые курируют каждого студента с инвалидностью.

5.2.2. Взаимодействие «РУМЦ – хозяйственные подразделения РГСУ – Отдел социальной работы со студентами»:

- ✓ РУМЦ осуществляет формирование личного дела студента-инвалида, прикрепление ИПРА (в которой указано, что нет противопоказаний для поступления в вуз);

- ✓ РУМЦ выдает необходимые технические средства в соответствии с заполненной анкетой и требованиям, прописанным в ИПРА;

- ✓ РУМЦ подает в Хозяйственное управление и Управление информационных систем и технологий заявки на ремонт или закупку о необходимые технические средства и оборудования;

- ✓ РУМЦ подает заявку отделу социальной работы на социальное сопровождение инвалидов и лиц с ОВЗ.

5.2.3. Взаимодействие «РУМЦ – структурные подразделения факультетов РГСУ»:

✓ РУМЦ при необходимости отправляет заявку на сурдопереводчика в Лабораторию русского жестового языка (ЛРЖЯ) и сотрудники ЛРЖЯ осуществляют сопровождения процесса обучения студента-инвалида;

✓ РУМЦ при необходимости направляется на психологическое консультирование в Центр психологического консультирования (ЦПК) факультета психологии и ЦПК осуществляет консультации;

✓ РУМЦ связывается с кафедрой физической культуры, и кафедра определяет студента в Центр развития физкультурно-спортивной работы со студентами с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья на элективные курсы по физическому воспитанию в соответствии с нозологией;

✓ РУМЦ запрашивает у проректора по научной работе информацию о работе адаптированных кружков и исследовательских лабораторий факультетов вуз и направляет студентов в кружки по интересам для их дополнительной профессиональной и творческой самореализации;

✓ РУМЦ направляет служебной запиской (с просьбой принять) по желанию творчески одаренных студентов-инвалидов в Центр ремесла и декоративного прикладного творчества;

✓ Центр ремесла и декоративного прикладного творчества осуществляет вовлечение студентов-инвалидов в занятие творческой деятельностью с использованием арт-терапевтических технологий.

5.2.4. Взаимодействие РУМЦ – Управления молодежной политики (УМП) – Волонтерского центра РГСУ:

✓ РУМЦ отправляет запрос в УМП для получения информации о льготах и стипендиях каждого инвалида;

✓ РУМЦ оказывает помощь инвалиду в сборе и подачи документов, подтверждающих инвалидность для получения дополнительных выплат и социальных стипендий;

✓ РУМЦ запрашивает Волонтерский центр РГСУ и УМП информацию о социально-значимых проектах и мероприятиях вуза, организует участие студентов инвалидов в данных проектах;

✓ РУМЦ совместно УПМ формирует Родительский комитет (РК) и организует работу РК из числа родителей студентов-инвалидов, не достигших 18 лет.

5.2.5. РУМЦ – факультет дистанционного образования (ФДО):

- ✓ РУМЦ отправляет запрос на создание учетной записи и персонального кабинета студента с инвалидностью с учетом нозологии;
- ✓ РУМЦ делает заявку ФДО на организацию обучения студентов с инвалидностью особенностям работы в персональном кабинете, в среде электронного обучения и использования дистанционных образовательных технологий;
- ✓ Сотрудники факультета дистанционного обучения проводят обучение абитуриента с инвалидностью особенностям работы в персональном кабинете, среде электронного обучения и дистанционных образовательных технологий.

5.2.6. РУМЦ – Поликлиника РГСУ.

- ✓ РУМЦ помогает прикрепиться студенту–инвалиду для получение медицинских и реабилитационных услуг к Поликлинике РГСУ;
- ✓ Поликлинике РГСУ прикрепляет студента–инвалида и осуществляет медицинские и реабилитационные услуги.

5.3. Третий этап работы с лицами с ОВЗ и инвалидами –«Трудоустройство»

5.3.1. РУМЦ.

- ✓ РУМЦ осуществляет помощь по профессиональному сопровождению выпускников с инвалидностью для дальнейшего трудоустройства в части – составление резюме, профконсультации по адаптации к рабочему месту, прохождения тренингов и участие в деловых играх на тему поиска работы и трудоустройства;
- ✓ Специалисты РУМЦ оказывают помощь студентам-инвалидам в заполнении документов для Конкурса молодых специалистов с инвалидностью «Путь к карьере»;
- ✓ РУМЦ направляет студентов на консультации к потенциальным работодателям.

5.3.2. Взаимосвязь РУМЦ – Центр развития социального предпринимательства (ЦРСП) – Центр содействия оказанию правовой и социальной помощи (ЦСПСП):

- ✓ РУМЦ направляет на экспертизу в Центр развития социального предпринимательства (ЦРСП) проекты, предложенные выпускниками инвалидами;
- ✓ Центр развития социального предпринимательства (ЦРСП) проводит обучающие семинары для поддержки инициатив инвалидов в сфере социального предпринимательства;

- ✓ РУМЦ организует заявку в ЦСПСП для проведения юридических консультаций по проблемам нормативно-правовых особенностей трудоустройства инвалидов;
- ✓ ЦСПСП проводит консультации студентов-инвалидов по проблемам нормативно-правовых особенностей их трудоустройств.

2.4. Примерное положение об отделе РУМЦ по профориентации инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об отделе профориентации инвалидов и лиц с ОВЗ разработано в целях создания условий для организации профориентации инвалидов и лиц с ОВЗ.

1.2. Отдел профориентации инвалидов и лиц с ОВЗ (далее – Отдел) является структурным подразделением Учебно-методического центра по обучению инвалидов и лиц с ОВЗ (далее – Центр) Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российский государственный социальный университет».

1.3. Работа Отдела направлена на создание условий полноценного участия лиц с инвалидностью и ОВЗ в жизни общества. Продуктивная самореализация этих людей возможна в самых различных видах профессиональной и социальной деятельности. Для этого необходимо выявить существующие и разработать специальные формы профессионоведческого и консультативного обеспечения работы модельного координационного центра трудового и профессионального ориентирования учащихся инклюзивных и специальных (коррекционных) образовательных учреждений. Успешная социализация и благополучие лиц с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья (далее – ОВЗ) напрямую зависит от их трудовой адаптации и помощи им в поиске подходящей работы.

Межведомственный комплексный план по вопросам организации инклюзивного дошкольного и общего образования и создания специальных условий для получения образования детьми-инвалидами и детьми с ОВЗ на 2015 год (первоочередные меры), утвержденный постановлением Правительства Российской Федерации от 22 апреля 2015 г. № 2466п-П8, предусматривал комплекс мер по профессиональной ориентации названной категории обучающихся, в том числе раз-

работку методических рекомендаций по их профессиональной ориентации в рамках инклюзивных образовательных организаций.

В настоящее время Минтрудом России совместно с Минобрнауки России, Минэкономразвития России разрабатывается комплекс мер по профессиональному образованию и трудоустройству инвалидов на 2015–2020 годы, одним из разделов которого является содействие инвалидам в получении образования и приобретении профессии.

1.4. Отдел в своей деятельности руководствуется:

государственными гарантиями в реализации права граждан на труд, установленными ст. 37 Конституции РФ, ст. 12 Закона РФ от 19 апреля 1991 г. № 1032-I (ред. от 22 декабря 2014 г.) «О занятости населения в Российской Федерации».

В целях реализации подпункта «в» пункта 2 Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» утвержден Комплекс мер, направленных на «повышение эффективности реализации мероприятий по содействию трудоустройству инвалидов и на обеспечение доступности профессионального образования на 2012–2015 гг.» (распоряжение Правительства Российской Федерации от 15 октября 2012 г. № 1921-р).

Согласно ч. 1 ст. 11 Федерального закона от 24 июля 1998 г. № 124-ФЗ (ред. от 2 декабря 2013 г.) «Об основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации» органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации осуществляют мероприятия по обеспечению профессиональной ориентации и профессионального обучения детей, достигших возраста 14 лет.

Статья 42 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» делегирует оказание помощи обучающимся в профориентации, получении профессии и социальной адаптации центрам психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, создаваемым органами местного самоуправления.

Федеральный государственный образовательный стандарт начального общего образования обучающихся с ОВЗ, утвержденный приказом Минобрнауки России от 19 декабря 2014 г. № 1598 и федеральный государственный образовательный стандарт образования обучающихся с умственной отсталостью (интеллектуальными нарушениями), утвержденный приказом Минобрнауки России от 19 декабря 2014 г. № 1599, обеспечивают реализацию права названной категории обу-

чающихся с учетом возрастных, типологических и индивидуальных особенностей, особых образовательных потребностей, в том числе на профессиональную ориентацию.

Приказом Минтруда России от 4 августа 2014 г. № 515 установлен перечень рекомендуемых видов трудовой и профессиональной деятельности инвалидов с учетом особенностей нарушенных функций и ограничений их жизнедеятельности.

Приказом Минтруда России от 23 августа 2013 г. № 380н (ред. от 29 июля 2014 г.) утвержден федеральный государственный стандарт услуг по организации профессиональной ориентации граждан в целях выбора ими сферы деятельности (профессии), трудоустройства, прохождения профессионального обучения и получения дополнительного профессионального образования» (зарегистрирован Минюстом России 24 октября 2013 г. № 30246), обеспечивается единство, полнота, качество предоставления и равной доступности государственной услуги по организации профессиональной ориентации граждан, в том числе имеющих ограничения жизнедеятельности и инвалидность.

1.5. Принципы организации профориентации лиц с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья:

- ✓ добровольность участия;
- ✓ участие близких родственников инвалида или лица с ОВЗ;
- ✓ обеспеченность Отдела современными технологиями профориентирования инвалидов с учетом их психических и физических особенностей;
- ✓ обеспечение конституционных прав инвалидов и лиц с ОВЗ на получение общедоступного качественного профессионального образования;
- ✓ создание адекватной адаптивной среды, позволяющей обеспечить максимально полноценное включение инвалидов и лиц с ОВЗ в процесс их личностной и профессиональной самореализации;
- ✓ создание материально-технических условий для беспрепятственного доступа лицам с недостатками физического и психического развития к миру профессий;
- ✓ готовность профконсультантов к работе с инвалидами и лицами с ОВЗ.

1.6. Целевые ориентиры деятельности Отдела:

- ✓ разработка единой национальной политики в вопросах профориентации инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья;

- ✓ содействие повышению качества жизни инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья;
- ✓ создание условий необходимых для выбора профессии и получения надлежащего профессионального образования инвалидами и лицами с ОВЗ;
- ✓ удовлетворение потребностей сотрудников и сетевых консультантов в повышении уровня подготовки в области использования современных технологий профориентации инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья;
- ✓ создание единой базы данных по вопросам профориентации инвалидов и лиц с ОВЗ в Российской Федерации; банков психологических программных средств и методической информации по проблеме;
- ✓ организация, консультации и контроль над подготовкой и тиражированием учебных пакетов и других методических материалов, необходимых для проведения качественного консультационного процесса с использованием технологий дистанционного режима;
- ✓ ведение научно-исследовательской и экспериментальной работы по профориентации инвалидов и лиц с ОВЗ, апробация вновь созданных методик и образовательных курсов;
- ✓ предоставление информационной базы для дистанционного профориентирования и предоставление широкого доступа к образовательным ресурсам подразделения инвалидам, лицам с ОВЗ и сетевым консультантам через сайт поддержки и иные сетевые возможности;
- ✓ осуществление мониторинга деятельности по организации профориентации инвалидов и лиц с ОВЗ, имеющих особые образовательные потребности.

1.7. Отдел осуществляет деятельность на территории Российской Федерации.

1.8. Отдел вправе вести учет результатов консультационного процесса, а также внутренний документооборот в цифровой форме в соответствии с Федеральным законом от 10.01.2002 № 1-ФЗ.

2. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОТДЕЛА

2.1. Основная цель деятельности Отдела – обеспечение координации и организационно-методическое сопровождения реализации мероприятий по организации профориентации инвалидов и лиц с ОВЗ.

2.2. Задачи деятельности Отдела:

- ✓ аналитика различных сегментов рынка труда для лиц с инвалидностью и ОВЗ;

- ✓ разработка и апробация методик психодиагностики профессионального самоопределения лиц с инвалидностью и ОВЗ;
- ✓ разработка и реализация программ повышения квалификации специалистов для обучения лиц с инвалидностью и ОВЗ;
- ✓ разработка и апробация электронного образовательного контента консультативной модели личностного и профессионального развития лиц с инвалидностью и ОВЗ;
- ✓ разработка и тиражирование методических рекомендаций для педагогов, психологов, представителей семейного и социального окружения по вопросам профессионального ориентирования лиц с инвалидностью и ОВЗ;
- ✓ организация обмена опытом консультирования инвалидов и лиц с ОВЗ (организация семинаров, конференций, «круглых столов» и проч.).

2.3. Отдел осуществляет следующие мероприятия:

- ✓ Разработка новой классификации профессий, отражающей современное состояние различных сегментов рынка труда для лиц с инвалидностью и ОВЗ;
- ✓ Разработка методики психодиагностики профессионального самоопределения лиц с инвалидностью и ОВЗ – обучающихся инклюзивных, специальных (коррекционных) и других образовательных учреждений;
- ✓ Разработка методик массового, группового и индивидуального обеспечения помощи в трудовом и профессиональном самоопределении обучающихся с инвалидностью и ОВЗ;
- ✓ Разработка и реализация программ повышения квалификации специалистов для обучения лиц с инвалидностью и ОВЗ;
- ✓ Реализация программ профессиональной переподготовки специалистов, оказывающих консультационные услуги лицам с инвалидностью и ОВЗ;
- ✓ Разработка электронного образовательного контента консультативной модели личностного и профессионального развития лиц с инвалидностью и ОВЗ, направленного на самостоятельное информирование, самообразование, расширение представлений о возможностях и ограничениях профессионального самоопределения и карьерных ориентаций лиц с инвалидностью и ОВЗ и предназначенный как для них самих, так и для представителей их социального окружения;
- ✓ Разработка методических рекомендаций для представителей семейного и социального окружения «Формирование трудовой и про-

фессиональной направленности обучающихся с инвалидностью и ОВЗ в семье и школе»;

✓ Организация обмена опытом консультирования инвалидов и лиц с ОВЗ;

✓ Тиражирование методики психодиагностики профессионального самоопределения лиц с инвалидностью и ОВЗ – обучающихся инклюзивных, специальных (коррекционных) и других образовательных учреждений в регионах РФ;

✓ Тиражирование методик массового, группового и индивидуального обеспечения помощи в трудовом и профессиональном самоопределении обучающихся с инвалидностью и ОВЗ в регионах РФ.

3. СТРУКТУРА И ШТАТ ОТДЕЛА

3.1. Для обеспечения деятельности ОПО в штатном расписании предусмотрено три штатных единицы:

1) руководитель отдела – 1.

2) профконсультант – 2.

3.2. Права, обязанности, порядок приема на работу и увольнения работников Отдела, трудовые отношения определяются законодательством Российской Федерации.

3.3. Структура и штат ОПО, условия и порядок оплаты труда определяются в соответствии с действующим законодательством, Уставом РГСУ, его инструкциями и приказами.

3.4. На работу принимаются лица, имеющие необходимый уровень профессиональной квалификации (далее – специалисты), которая соответствует требованиям квалификационной характеристики по должности и полученной специальности и имеет подтверждение посредством соответствующих документов об образовании.

3.5. В целях успешного осуществления деятельности для работы в Отделе на договорных условиях и на определенные сроки могут привлекаться специалисты, не работающие в Отделе на постоянной основе.

4. РУКОВОДСТВО ОТДЕЛОМ

4.1. Непосредственное руководство деятельностью Отделом осуществляет руководитель Отдела. Руководитель назначается приказом ректора РГСУ.

4.2. Руководитель организует работу Отдела, разрабатывает и представляет на утверждение ректору планы деятельности, проводит подготовку отчетности.

4.3. Руководитель Отдела осуществляет непосредственное руководство всеми видами деятельности ОПО в пределах компетенции, предусмотренной Уставом РГСУ и настоящим Положением; несет полную персональную ответственность перед ректором за результаты деятельности Отдела.

4.4. Руководитель Отдела вправе в случае необходимости передавать часть своих полномочий подчиненным.

5. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

Руководитель и сотрудники Отдела несут ответственность в рамках, предусмотренных законодательством.

2.5. Примерная номенклатура дел РУМЦ

Таблица 3

Примерная номенклатура дел РУЦ

Индекс дела	Заголовок дела	Кол-во томов	Срок хранения и № статей по перечню	Примечание
1	2	3	4	5
РЕСУРСНЫЙ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКИЙ ЦЕНТР ПО ОБУЧЕНИЮ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ				
1-01	Нормативные акты, приказы, распоряжения и инструктивные письма Минобрнауки РФ, других организаций и ведомств, относящиеся к сфере деятельности Центра (*). Копии с копий		До минования надобности ст. 1 б прим. 1	Копии в Управлении делами. Передаются и хранятся в электронном виде(*)
1-02	Приказы РГСУ и распоряжения ректора и проректоров, относящиеся к сфере деятельности Центра (*). Копии		До минования надобности ст. 19 а прим. 1 ст.19 в	Подлинники в Управлении делами. Передаются и хранятся в электронном виде(*)
1-03	Положение о Центре и его отделах (*). Копия		3 года После замены новым ст. 55 б	Постоянно в Управлении делами, является приложением к приказу ректора по основной деятельности
1-04	Должностные инструкции работников Центра. Копии		3 года После замены новыми ст. 77 б	Постоянно в Управлении делами, являются приложением к приказу ректора по основной деятельности

Индекс дела	Заголовок дела	Кол-во томов	Срок хранения и № статей по перечню	Примечание
1-05	Годовой план работы Центра и отчет о его выполнении		Постоянно ст. 285 а ст. 464 б	
1-06	Переписка с Министерством образования и науки РФ, организациями, учреждениями и ведомствами, относящаяся к сфере деятельности Центра (*). Копии		До минования надобности ст. 33	Подлинники в Управлении делами. Передаются в электронном виде(*)
1-07	Выписки из протоколов заседаний Ученого совета и Ректората относящиеся к сфере деятельности Центра (*). Копии			
1-08	Журналы инструктажа по охране труда и пожарной безопасности		10 лет ст. 626, 870	
1-09	Инструкции по всем видам безопасности труда		3 года После замены новыми ст. 27 б	Постоянно в Управлении безопасности
1-10	Табель учета рабочего времени(*).		5 лет ст. 586	
1-11	Акты приема-передачи дел, составленные при смене должностных, ответственных и материально ответственных лиц		5 лет ст. 79 б	После смены должностного, ответственного и материально ответственного лица
1-12	Описи (акты приема-передачи) на дела, переданные в архив РГСУ, акты об уничтожении дел временного срока хранения		3 года ст. 248 а прим. 1	В архиве РГСУ – постоянно
1-13	Номенклатура дел Центра (*) Копия		До замены новой ст. 200а прим. 1	Не ранее 3 л. после передачи дел в архив или уничтожения учетных по номенклатуре дел. Постоянно сводная номенклатура дел в Управлении делами, является приложением к приказу ректора по основной деятельности

(*) *Примечание:* документы передаются и хранятся в электронном виде.

2.6. Примерное штатное расписание РУМЦ

Таблица 4

Примерное штатное расписание РУМЦ

Подразделение / должность/ФИО	Кол-во ставок по ШР
Ресурсный учебно-методический центр по обучению инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья	
Руководитель центра	1.00
Заместитель руководителя центра	1.50
Ведущий специалист	1.00
Тифлопедагог	0.50
Тьютор	0.25
Специалист	2.00
Профориентолог	0.50
Психолог	0.25
Переводчик-дактилолог	0.25
ИТОГО:	7.25

РАЗДЕЛ 3

МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РУМЦ ПО ТРУДОВОЙ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОРИЕНТАЦИИ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОВЗ

Таблица 5

Технические средства обеспечения деятельности РУМЦ по нозологиям

№ п/п	Наименование	Описание	Пример производителя
1	2	3	4
Технические средства для людей с нарушением слуха			
1	Слуховые аппараты	усиливают звуки, устраняя проблемы в определенном диапазоне слуха	Исток аудио
2	Индукционные системы	предназначена для передачи аудиоинформации лицам с нарушенной функцией слуха	ООО «Круст»
3	Индуктор зашный	Предназначен для подключения слухового аппарата к аудио-видеоаппаратуре с целью улучшения коммуникативных возможностей людей с нарушенным слухом	Исток аудио
4	ФМ-системы	Система улучшает понимания звукового сигнала (человеческая речь, музыка) с сохранением его разборчивости	Исток аудио
5	Акустическая система	обеспечивает максимально однородное распределение звуковых волн в замкнутом пространстве	Phonak
6	Информационный терминал	Для слабослышащих посетителей в терминал встроена информационная индукционная система, передающая аудиоинформацию напрямую на слуховые аппараты	Исток аудио
Технические средства для людей с нарушением зрения			
7	Видеоувеличители стационарные	Устройство увеличивает текст и делает его контрастнее, он может делать те же операции с изображениями и предметами в выбранной комбинации контрастных цветов, с выбранными настройками яркости и контрастности	ClearView C
8	Видеоувеличители портативные	Предназначен для увеличения текста	Элита групп

№ п/п	Наименование	Описание	Пример производителя
9	Дисплей Брайля	Представляет собой многофункциональное устройство со встроенной функцией блокнота и беспроводной технологией Bluetooth® для преобразования текста с компьютера, планшета или смартфона в шрифт Брайля. Позволяет людям с нарушениями зрения читать информацию с помощью брайлевских символов	Элита групп
10	Программное обеспечение	Помогает людям со слабым зрением пользоваться возможностями ПК, включая Интернет	Элита групп
11	Принтер Брайля	Устройство обеспечивает одностороннюю печать документов со скоростью 60 символов в секунду	Элита групп
12	Механическая пишущая машинка шрифтом Брайля	Печать на машинке осуществляется одновременным нажатием на клавиши, каждая из которых соответствует конкретной точке символа Брайлевского алфавита, большая клавиша посередине обозначает пробел	Исток аудио
13	Электронная пишущая машинка	Прибор при печати с клавиатуры конвертирует написанное в язык, при этом на дисплее компьютера высвечивается обычный текст, который был набран языком Брайля на соответствующей клавиатуре	Элита групп
14	Читающая машина	Многофункциональный плеер для чтения книг, воспроизводит текст из файлов с помощью голового движка, темп чтения регулируется	Элита групп
15	Нагреватели для рельефной печати	Термобумага	Элита групп
16	Портативный компьютер с Windows 10, JAWS и встроенным дисплеем Брайля	Портативное устройство, предназначенное для пользователей с полной или частичной потерей зрения, а также одновременной потерей зрения и слуха	Элита групп
17	Устройство для печати тактильной графики	Устройство создает осязательные рисунки на специальной бумаге. При помощи нагрева, изображение на специальной бумаге становится выпуклым, что делает данную напечатанную информацию доступной для незрячих пользователей на ощупь	Элита групп
18	Специальное устройство для чтения тифлофлэшплеер	Многофункциональный плеера для чтения книг воспроизводит текст из файлов с помощью голового движка, темп чтения регулируется	Элита групп

№ п/п	Наименование	Описание	Пример производителя
19	Лупа измерительная	Портативный оптический прибор асферического типа, позволяет получить повышенное качество увеличенного изображения при работе слабовидящих с мелкими схемами, текстами, деталями и прочими элементами	Элита групп
20	Лупа карманная с подсветкой	Портативный оптический прибор асферического типа, позволяет получить повышенное качество увеличенного изображения при работе слабовидящих с мелкими схемами, текстами, деталями и прочими элементами	Элита групп
21	Настольная лампа с лупой	Карманная легкая лупа со светодиодной подсветкой (каждый светодиод имеет смягчающий желтый фильтр)	Элита групп
22	Penny Talks	Снижает эффект слепления, предотвращает появление головной боли и красных глаз при длительной работе при искусственном освещении	Элита групп
23	Портативный диктофон	Помогает слепому или слабовидящему быстро идентифицировать предметы с помощью созданной им голосовой заметки	Элита групп
24	Блокнот для письма по Брайлю	Сочетает в себе воспроизведение и запись файлов различного формата, а также различные дополнительные функции, такие как, например, «Голосовой Гид», который позволяет облегчить работу для слепых и слабовидящих	Исток аудио
25	Базовый информатор	Блокнот используется людьми с потерей зрения для письма на 6-ти строчном приборе по Брайлю	Исток аудио
26	Машина сканирующая и читающая текст	Устройство облегчает передвижение слабовидящих и слепых в условиях отдельного здания	Исток аудио
27	Клавиатура для читающей машины	Самонастраиваемая сканирующая машина выводит речь на разных языках и быстро распознает текст. Воспринимает любой печатный ввод (письма, газеты, книги) и воспроизводит его естественным голосом, а встроенные громкоговорители обеспечивают качественный стереозвук	Исток аудио
28	Информационный терминал	Пульт дистанционного управления, предназначен для прослушивания, просмотра и увеличения текста с помощью читающей машины	Исток аудио
29	Трости для незрячих и слабовидящих	Для слабовидящих посетителей предусмотрены контрастные режимы отображения, экранная лупа, увеличение размера шрифтов, режимы приближения и удаления	Исток аудио

№ п/п	Наименование	Описание	Пример производителя
Технические средства для людей с нарушением ОДА			
30	Прибор writing bird	Прибор облегчает письма у лиц с детским церебральном параличом, а также ограничениями в подвижности кистей и пальцев рук	
31	Ножницы Peta Scissors	Предназначены для работы для лиц с детским церебральном параличом, а также ограничениями в подвижности кистей и пальцев рук	Easi-Grip Scissors
32	Активный захват для инвалидов Sammons Preston Feather Reach Reachers	Предназначены для захвата и перемещения различных предметов лицами с детским церебральном параличом, а также ограничениями движениями верхних конечностей	Sammons Preston Feather Reach Reachers
33	Фиксатор Peta fist grip	Используется для захвата различных приспособлений и устройств с последующим использованием на работе и дома	Peta fist grip
34	Информационный терминал	Для посетителей на инвалидных колясках вся информация и зона управления терминалом смещается в нижнюю часть экрана	Исток аудио

РАЗДЕЛ 4

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ СПЕЦИАЛИСТА РУМЦ ПО ТРУДОВОЙ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОРИЕНТАЦИИ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОВЗ И ПУТИ ЕЕ ФОРМИРОВАНИЯ

4.1. Квалификационные требования к специалистам РУМЦ, реализующим трудовое и профессиональное ориентирование инвалидов

Должностные обязанности специалиста РУМЦ, реализующего трудовое и профессиональное ориентирование инвалидов [1, с. 126]. Проводит работу по профессиональному и трудовому ориентированию, а также психологической поддержке лиц с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья. Оказывает помощь инвалидам и лицам с ОВЗ в профессиональном самоопределении, адекватном формировании и развитии успешной карьеры, принятии обоснованного решения о выборе или смене профессии, направлении профессионального обучения с учетом психологических особенностей личности инвалида, его потребностей, возможностей, состояния здоровья, возраста, профессиональных перспектив, а также с учетом социально-экономической ситуации, сложившейся на рынке труда в конкретный период. Способствует достижению основных целей профессиональной самоориентации – всемерному повышению качества использования профессионального, интеллектуального и творческого потенциала индивида, содействию социализации и профессиональному становлению, его непрерывному профессиональному развитию, повышению конкурентоспособности и социально-психологической адаптации к трудовой деятельности в современных экономических и трудовых условиях. Организует и проводит работу по разработке и внедрению специальных программ, методов, технологий работы по трудовой и профессиональной ориентации и психологической поддержке инвалидов и лиц с ОВЗ, разрабатывает

и распространяет информационные и методические материалы профориентационной направленности. Информировывает инвалидов и лиц с ОВЗ о рынке труда и его особенностях в конкретном регионе, о требованиях, предъявляемых к личности условиями выбранной профессии, в том числе на конкретном предприятии, в учреждении, организации. Проводит ознакомление инвалидов и лиц с ОВЗ с профессиями, специальностями, конкретными рабочими местами. Проводит профессиональное консультирование с использованием различных справочно-информационных материалов, применением современных и эффективных методов психологической и профессиональной диагностики. Определяет степень профессиональной пригодности инвалида или лица с ОВЗ к конкретной профессии (должности, рабочему месту) в соответствии с нормативными требованиями. Оказывает психологическую поддержку инвалидам и лицам с ОВЗ в целях снижения напряженности психологических проблем, препятствующих трудовой, социальной и профессиональной самореализации; при необходимости проводит коррекцию психического состояния инвалида. Организует работу по психологической и социальной адаптации инвалидов и лиц с ОВЗ в трудовых условиях, обучает навыкам эффективного поиска рабочего места. Принимает участие в социологических обследованиях по проблемам профессионального самоопределения инвалидов и лиц с ОВЗ, в работе по определению их потребности в услугах по психологической поддержке и профессиональной ориентации, а также оценке эффективности этой деятельности, вносит предложения по совершенствованию услуг и методик их оказания с учетом отечественного и международного опыта. Консультирует инвалидов и лиц с ОВЗ по применению законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации в области труда, занятости, психологической поддержки и профессиональной ориентации.

Должен знать: законы и иные нормативные правовые акты Российской Федерации в области психологической поддержки и профессиональной ориентации населения; этические нормы деятельности профконсультанта; основы современной практической психологии и психодиагностики; методы оказания психологической поддержки; типологию и симптоматику пограничных нервно-психических состояний; основы инженерной и социальной психологии, психологии труда и управления, физиологии труда, в том числе методы изучения психологических особенностей трудовой деятельности, основы профессиоведения и профессиографии, в том числе классификацию профессий и специально-

стей; требования, предъявляемые каждой профессией к человеку; формы и методы организации профориентационной работы и особенности профориентационного сопровождения образовательного процесса, индивидуальной, групповой и массовой профориентационной работы с инвалидами и лицами с ОВЗ; новейший отечественный и зарубежный опыт профориентационной работы с инвалидами и лицами с ОВЗ; основы трудового законодательства; правила охраны труда.

Требования к квалификации.

Профконсультант I категории: высшее профессиональное (психологическое, педагогическое, социологическое, социальное) образование и стаж работы в должности профконсультанта II категории не менее 3 лет.

Профконсультант II категории: высшее профессиональное (психологическое, педагогическое, социологическое, социальное) образование и стаж работы в должности профконсультанта не менее 3 лет.

Профконсультант: высшее профессиональное (психологическое, педагогическое, социологическое, социальное) образование без предъявления требований к стажу работы.

Квалификационная характеристика должности «Профконсультант» утверждена постановлением Минтруда России от 20 апреля 2001 года № 35 «О внесении дополнения в квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих».

4.2. Профессиональная компетентность специалиста РУМЦ по трудовой и профессиональной ориентации инвалидов и лиц с ОВЗ

Организация профориентационной работы в РУМЦ базируется на следующих принципах:

1) начальный этап работы проводится на основе массового информирования желающих принять участие в профориентационной деятельности;

2) после этапа массового информирования желающие углубить свои познания в особенностях профессионального самоопределения организуются в разновозрастные инклюзивные группы в количестве не более 15 человек;

3) у всех участников групповой профориентационной деятельности должны быть равные возможности для установления важных социальных связей;

4) тематическая программа и процесс консультативного обучения учитывает потребности каждого участника в получении информации по трудовому и профессиональному ориентированию;

5) члены семей участников групп могут принимать активное участие в групповой работе;

6) вовлеченные работники РУМЦа настроены позитивно и понимают свои обязанности;

7) планирование и проведение консультативного обучения обеспечивается представителями вспомогательных служб по заранее составленному графику;

8) выделение участников с ОВЗ в групповой консультативной деятельности для проведения профориентационных мероприятий может считаться их сегрегацией и не допускается современными правовыми нормами.

Принципиальное отличие разработанного подхода от существующих профориентационных процедур, предлагаемых психологами, заключается в том, что психодиагностического тестирования он не предполагает. На наш взгляд, запрос «на психодиагностику» представляет собой вариант директивного, а не развивающего «участия» психолога в профессиональном выборе и образует почву для возникновения проблемы «вмешательства» психолога в частную жизнь человека, тем более с ОВЗ.

Следует помнить, что очные формы работы предполагают специальную организацию рабочего пространства. Для построения доверительной обстановки общения необходимо осуществить такую расстановку офисной мебели, чтобы у клиентов с особыми потребностями была возможность чувствовать себя комфортно: необходимо выполнить требование предоставления клиенту точно такого же письменного стола, как и у консультанта. Тем самым обеспечивается равноценность участников консультативного процесса, демонстрируется уважение и забота. Недопустимо расставлять рабочие столы друг против друга, когда зрительный контакт участников контакта оформляется «глаза в глаза», как в ситуации допроса. Желательно расстановку мебели осуществлять под углом в 90 градусов и с ориентацией взгляда клиента в положении «на окно».

Для выполнения деятельности профориентолога на действительно высоком профессиональном уровне необходимо повышать квалификацию в областях психологии личностного и профессионального развития, в коммуникативном и в сравнительно-профессиоведческом аспектах.

В кратком виде вариативные модели консультативной деятельности профориентолога изложены ниже в табличном виде. Кратко содержание реализации указанных моделей приводится после таблицы 6.

Таблица 6

Вариативные модели консультативной деятельности профориентолога

Вариативные модели помощи в профессиональном самоопределении	Обеспечение профессионального самоопределения комплексами личностного развития	Субъекты помощи и обучения. Формы обучения
1	2	3
1. Формирование у инвалида, находящегося на стадии оптации, образа подходящей работы	Психологический комплекс доверия	Члены семейного и близкого социального окружения. Очные и дистанционные
2. Формирование у инвалида, находящегося на стадии оптации, образа подходящей работы	Психологический комплекс самостоятельности	Члены семейного и близкого социального окружения. Представители референтного окружения. Очные и дистанционные
3. Формирование у инвалида, находящегося на стадии оптации, образа подходящей работы	Психологический комплекс трудолюбия	Члены семейного и близкого социального окружения. Представители референтного окружения. Учителя и наставники. Очные и дистанционные
4. Формирование у инвалида, находящегося на стадии оптации, образа подходящей работы	Психологический комплекс принятия социальной роли трудящегося	Члены семейного и близкого социального окружения. Представители референтного окружения. Учителя и наставники. Представители профессиональных групп. Очные и дистанционные
5. Формирование у инвалида, находящегося на переходном этапе адепта от стадии оптации к стадии профессионализации, образа подходящей для него профессиональной общности	Психологический комплекс комплекса доверительного общения	Члены семейного и близкого социального окружения. Представители референтного окружения. Учителя и наставники. Представители профессиональных групп. Очные и дистанционные
6. Формирование у инвалида, находящегося на этапе абитуриента образа подходящего для него варианта профессиональной подготовки и выбора учебного заведения	Психологический комплекс доверительного общения	Члены семейного и близкого социального окружения. Представители референтного окружения. Преподаватели и сотрудники вузов и наставники. Представители профессиональных групп. Очные и дистанционные

Вариативные модели помощи в профессиональном самоопределении	Обеспечение профессионального самоопределения комплексами личностного развития	Субъекты помощи и обучения. Формы обучения
7. Формирование у инвалида, находящегося на этапе студента образа подходящей для него специализации	Психологический комплекс комплекса доверительного общения	Представители референтного окружения. Преподаватели и сотрудники вузов и наставники. Представители профессиональных групп. Очные и дистанционные
8. Формирование у инвалида, практиканта образа подходящего для него рабочего пространства	Психологический комплекс комплекса доверительного общения	Представители определенных профессиональных групп. Очные и дистанционные
9. Формирование у инвалида, находящегося на этапе интерна, подходящего для него образа варианта горизонтального или вертикального карьерного развития	Психологический комплекс комплекса доверительного общения	Представители определенных профессиональных групп. Наставники – мастера на производстве. Очные и дистанционные
10. Формирование у инвалида, находящегося на этапе адаптанта, подходящего для него образа варианта трудовой функции (должности)	Психологический комплекс комплекса коллективизма	Представители определенных профессиональных групп. Наставники – мастера на производстве. Очные и дистанционные
10. Формирование у инвалида, находящегося на этапе специалиста, подходящего для него образа расширения трудовой функции (должности)	Психологический комплекс комплекса коллективизма	Представители-специалисты – родственников профессиональных групп
11. Формирование у инвалида, находящегося на этапе мастера, подходящего для него образа совершенствования варианта трудовой функции (должности)	Психологический комплекс комплекса коллективизма	Представители-мастера – родственников профессиональных групп
12. Формирование у инвалида, находящегося на этапе авторитета подходящего для него образа завершения трудовой деятельности	Психологический комплекс комплекса коллективизма	Представители-авторитеты – родственников профессиональных групп
13. Формирование у инвалида, находящегося на этапе пенсионера подходящего для него образа завершения трудовой деятельности жизни после завершения профессиональной деятельности	Психологический комплекс комплекса социальной роли «на заслуженном отдыхе»	Представители-пенсионеры из – родственников профессиональных групп

Методическое обеспечение реализации профконсультантом своей деятельности по указанным моделям представлено в учебном пособии «Трудовое и профессиональное ориентирование лиц с инвалидностью и ОВЗ» [2, с. 98] и требует соответствующей компетентности, которая возникает следствии специальной подготовки специалиста по программам дополнительного образования.

Программы повышения квалификации и переподготовки специалистов направлены на ознакомление слушателей с основными методами, техниками и методиками профориентации инвалидов и лиц с ОВЗ, обучение способам обработки, интерпретации и презентации результатов, формирование профессиональных компетенций по организации сопровождения трудового и профессионального ориентирования инвалидов и лиц с ОВЗ. По объему данные курсы варьируются от 72 до 1005 часов.

В процессе освоения курсов слушатели приобретает (развивает) следующие **компетентности** (знания, умения, навыки).

1. Профессионально ориентироваться в вопросах трудовое и профессиональное ориентирование инвалидов и лиц с ОВЗ.

2. Знать современную систему профориентации.

3. Знать категории и субъекты профориентационной работы.

4. Владеть методологией профориентации, необходимой для решения типовых задач, в том числе профориентации лиц с инвалидностью.

5. Определять критерии оценки профессиональной практики.

6. Уметь реализовывать базовые процедуры социализации индивида, профессиональной и образовательной деятельности, функционированию людей с ограниченными возможностями.

7. Систематизировать и анализировать эмпирические знания в области профессионального самоопределения.

8. Владеть знаниями организации профориентационной деятельности, структуры профориентационной работы в образовательных учреждениях.

9. Определять практическую направленность профориентации детей и молодежи с инвалидностью и ОВЗ.

10. Определять задачи различных форм профориентации.

11. Определять условия успешности деятельности профессионала.

12. Определять научно-практическую значимость задач профориентации.

13. Прогнозировать и проектировать профессиональную и образовательную деятельность.

14. Владеть современными информационными технологиями профориентации.

15. В процессе профориентационной деятельности уметь организовать взаимодействие со всеми участниками образовательного процесса.

16. Подготавливать отчеты, обзоры, презентации по результатам выполненной работы по профориентации детей и молодежи инвалидов и лиц с ОВЗ.

РАЗДЕЛ 5

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ПОСТРОЕНИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБЩЕНИЯ С ЛИЦАМИ С ОВЗ И ИНВАЛИДАМИ

5.1. Особенности построения общения с лицами с ОВЗ и инвалидами при нарушениях слуха

Общение с лицами с ослабленным слухом в процессе трудового и профессионального ориентирования следует выстраивать через реализацию следующих принципов:

- ✓ максимальной наглядности;
- ✓ индивидуализации в применении сурдоперевода, использования печатной и устной речи профконсультанта;
- ✓ использования вспомогательных материально-технических средств и информационных технологий.

Эти принципы подразумевают учет всех особенностей людей с глухотой, а именно включение в работу по профориентации максимально наглядных материалов, таких как:

- ✓ комплекс специальных, широко иллюстрированных презентаций;
- ✓ методические материалы по профориентации, адаптированные для восприятия человеком с нарушением слуха;
- ✓ дублирование информации в электронном виде.

Зная, что репрезентативная система человека с нарушением слуха имеет дефект изначально, необходимо максимально сократить и по возможности исключить в общении использование описаний аудиальных ощущений, связанных с восприятием звука. Например, обороты типа:

- «*Это громко сказано!*»;
- «*Это работа звучит во многих объявлениях*»;
- «*Эта работа очень или слишком монотонна*»;
- «*Тихое место в центре Москвы*»;

«Вы меня *услышали*»?

Использование слов, связанных с восприятием звука следует ограничить по причине того, что человек с нарушениями слуха не сможет всегда правильно понять и усвоить информацию такого рода.

В процессе общения с людьми, имеющими нарушения слуха, стоит максимально опираться на использование других информационных каналов: визуального, кинестетического, ольфакторного. Помимо визуально воспринимаемой наглядности для описания, как в письменных текстах, так и в ходе беседы, можно использоваться такие обороты, как:

«Это свежая идея»;

«С этим Вы легко справитесь»

«Я советую это дальше в перспективу Вашей жизни»;

«Я счастлив, что мы с Вами видим это одинаково»;

«Ну, давайте рассмотрим Ваши интересы»;

«Этот образ Вашей будущей профессии вырисовывается в ходе нашей беседы»;

«Это работа поднимет Вас в восприятии вашего окружения»;

«Вы правильно двигаетесь в нужном направлении»;

Человеку с нарушениями слуха такие образы легче воспринимать, так как он знает, как это ощутить и ему есть с чем сравнить. Все информационные ресурсы должны носить для глухого доступного характера, язык должен быть понятен, минимизируя аудиальные описания, компенсируя их другими информационными каналами.

Одним из важнейших факторов, способствующих повышению качества профориентационной работы, является ее *индивидуализация*. *Формы групповых консультаций* в процессе профориентирования лиц с ОВЗ и инвалидов должны быть минимизированы.

Индивидуализация профконсультирования лиц с нарушениями слуха проводится, основываясь на учете их индивидуальных особенностей, выражающихся в их познавательной деятельности, психофизических способностях, в навыке активировать эмоционально-волевые и интеллектуальные силы.

В профориентировании лиц с нарушениями слуха большую роль играет *наглядность*. Широкое использование небербальных средств преподнесения информации является одним из возможных путей решения вопросов, связанных с восприятием профессиональной информации.

Важной отличительной особенностью познавательной деятельности глухих является их склонность к формальным действиям, по шаблону, ориентируясь на внешние, несущественные признаки объекта труда. Поэтому для достижения осознанного усвоения информации следует активизировать у глухого именно наглядного представления об объекте труда.

Однако при применении наглядных средств в консультировании глухих, следует учитывать опасность перенасыщения консультационного процесса наглядностью, своеобразного «упрощения» информации для глухих. Поэтому большое значение для процесса консультирования лиц с глухотой имеет *сбалансированное сочетание визуальных и вербальных средств*. Важно дозировать применения визуальных и вербальных компонентов в информационных сообщениях для глухих. Информативная ценность методических материалов для глухих по вопросам выбора профессии обеспечивается укрепляющейся взаимосвязанностью в их мышлении образа и понятия, благодаря чему они более успешно соотносят графический и вербальный материал.

При работе с человеком с глухотой необходимо, чтобы устная информация подкреплялась наглядно и / или дублировалась письменным пояснением. Можно просто набирать текст на компьютере параллельно с его устным порождением. Необходима также последующая беседа по пониманию представленного материала. При ответе на задаваемые вопросы любая подкрепленная рисунками речь свидетельствует также о понимании консультируемого. Предпочтительнее, чтобы это была речь устная, совершенствование которой неразрывно связано с развитием мышления. Особенности речи и мышления лиц, имеющих недостатки слуха (особенно в степени глухоты) обуславливают сужение объема воспринимаемой ими в процессе профориентирования информации и ограничение коммуникативных возможностей индивида.

Полноценное понимание смысла рекомендаций по выбору специальности происходит в условиях реализации в процессе консультирования *принципа коммуникативности*. Полноценное владение неслышащими людьми речью предполагает совершенствование навыков ее восприятия, но в еще большей степени – воспроизведения. Эти два процесса неразрывны, их оценка в условиях консультирования лиц с нарушенным слухом имеет важное значение для профориентационных рекомендаций. Эффективное использование письменных и устных средств коммуникации самим консультируемым позволит сделать

процесс консультирования полноценным диалогом и позволит сформировать образ желательной работы и подходящей специальности человека с ОВЗ или инвалида по слуху.

Содержание *индивидуальной траектории профессионального самоопределения инвалида по слуху детерминировано мотивами, потребностями, индивидуальными способностями и возможностями человека*. Большую роль играет адекватность его самооценки.

Формирование индивидуальной траектории профессионального самоопределения каждого человека с нарушением слуха происходит в процессе:

- ✓ индивидуального консультирования с профконсультантом;
- ✓ знакомства со специальным методическим обеспечением процесса трудовой и профессиональной ориентации;
- ✓ привлечения самого обучающегося и его ближайшего окружения к планированию его деятельности в процессе профориентирования.

Стоит отметить, что основная масса лиц с глухотой имеет серьезные сопутствующие заболевания, в связи с чем не все абитуриенты имеют возможность регулярно посещать консультанта. Предлагаемые в следующей главе данного пособия вариативные модели консультирования, основанные на уровне развития субъектности лица с ОВЗ или инвалида по слуху, должны уточняться по темпу их реализации при составлении индивидуального графика консультирования.

Методическую систему обеспечения процесса профессионального самоопределения необходимо строить на основе индивидуализированного подхода, учитывающего индивидуальные особенности лиц с нарушением слуха, особенности развития их логического мышления и коммуникативных возможностей.

Консультируемые лучше воспринимают материал, предъявленный в наиболее легко воспринимаемой ими форме, в частности в форме жестового языка.

Оптимальным при выборе способов подачи информации является применение всех четырех видов речи: жестовой, письменной, тактильной, устной. В любом случае необходимо адаптировать информацию для лиц с нарушениями слуха путем исключения длинных фраз и сложных предложений.

У глухих и слабослышащих зрительный канал работает с перегрузкой, что приводит к снижению темпов восприятия информации и повышенной утомляемости в течение занятия. Поэтому надо обозначить

некоторые *особенности проведения консультаций*, позволяющие снизить зрительные нагрузки:

- ✓ представление информации с использованием цветовой наглядности;
- ✓ представление информации дозированно;
- ✓ использование в комплексе: устной, тактильной, жестовой речи;
- ✓ четкость изложения мысли, исключение лишней информации;
- ✓ повторение.

5.2. Особенности построения общения с лицами с ОВЗ и инвалидами при нарушениях зрения

Специфика построения общения в процессе профориентирования слепых и слабовидящих лиц заключается в следующих моментах:

- ✓ дозирование времени консультирования;
- ✓ применение специальных форм и технических средств коммуникации, нозологически ориентированных методических материалов и пособий по профессиональному самоопределению, а также тифлопедагогических и оптических устройств, расширяющих познавательные возможности инвалидов по зрению.

Во время проведения консультации следует по возможности чаще переключать консультируемого с одного вида деятельности на другой. Необходимо учитывать допустимую продолжительность зрительной нагрузки для слабовидящих лиц. Подход к дозированию зрительной нагрузки выполняется строго индивидуально.

Оснащенность кабинета профконсультанта должна отвечать санитарно-гигиеническим требованиям работы лиц с нарушениями зрения. Искусственная освещенность помещений, в которых принимаются лица с пониженным зрением, должна составлять от 500 до 1000 лк. Это достигается использованием крепящихся к столу ламп. Свет должен падать с левой стороны (для правшей) или прямо.

Ключевым средством социальной и профессиональной адаптации лиц с нарушениями зрения, способствующим их успешной интеграции в социум, являются правильно подобранные *информационно-коммуникационные технологии* (далее – ИКТ). Профориентирование лиц с нарушениями зрения с применением ИКТ в должно приобрести массовый характер.

Первая «информационная ступень» для слепых – рельефно-точечная система Брайля, которая обеспечивает слабовидящих и незрячих возможностью самостоятельно читать и писать. Вторая – начало широкого использования записи информации в аудиоформатах, позволившее многократно прослушивать значительные массивы текста. Третьей – создание технологий применения компьютеров и других современных технических устройств и средств связи людям с нарушениями зрения.

ИКТ сделали доступными для незрячих огромный массив различных современных профессий и значительно ускорили процесс повышения инвалидами по зрению их профессионального уровня. Освоение ИКТ незрячими является не только способом приобретения знаний, но и методом овладения ими важнейшего инструмента социальной адаптации, профессионального самоопределения, а также социальной и психологической реабилитации.

Проблемы доступа к информации для незрячих пользователей могут быть компенсированы посредством более широкого *предоставления информации в аудиальной и кинестетической модальностях*.

Ограниченность получаемой ими информации обуславливает схематизм и скудность зрительного образа, нарушение целостности его восприятия. Для незрячих в образе объекта зачастую отсутствуют не только второстепенные, но и главные, определяющие детали, что ведет к фрагментарности или более, или мене выраженной неточности образа. При слабовидении страдает также и скорость зрительного восприятия, а нарушение бинокулярного зрения может приводить к искажению восприятия перспективы и глубины пространства, что может быть важным, например, при создании и чтении чертежей.

Зрительная работа вызывает утомление у слабовидящих, что существенно снижает их работоспособность. Поэтому они нуждаются в периодических небольших перерывах. Таким лицам часто противопоказаны многие обычные действия, например, наклоны, резкие прыжки, поднятие тяжестей, потенциально способные ухудшить зрение.

Помимо современных технических ресурсов и соблюдения режима работы, в консультировании лиц с нарушениями зрения необходимо делать акцент, как в устной, так и в письменной речи на аудиальный и кинестетический каналы восприятия, исключая из речи обороты, содержащие в себе характеристики зрительных ощущений, таких как: *яркий, цветной, золотой, горит, выглядит, видим, взгляд, вид и т.д.*

В процесс общения целесообразно включить «понятные» для невидящего человека слова, такие как: *громкий, шумный, звонкий, мелодичный, ритмичный, звучит, шепчет, ворчит, холодный, горячий, давит, толкает, активный* и т.д.

Обороты типа нижеследующих, вполне понятны и наглядно подкреплены в опыте слепых:

- ✓ *«Это очень болезненный процесс»*,
- ✓ *«Это профессия требует крепких нервов»*,
- ✓ *«Необходим холодный расчет и горячее сердце»* и т.д.

Для понимания информации во время консультирования слабовидящим и слепым требуется большее количество повторений и тренировок, чем лицам без инвалидности. При проведении консультаций следует учитывать обостренное значение слуха в процессе пространственной ориентации, которая требует локализации источников звуков.

У слабовидящих при проведении консультаций в условиях повышенного шумового фона в условиях групповых форм трудового и профессионального консультирования может развиваться чувство усталости и дезориентации в пространстве. Поэтому для таких лиц предпочтительны индивидуальные консультации в тихой обстановке.

При консультировании слабовидящих следует разрешать им и даже рекомендовать использование звукозаписывающих устройств и компьютеров для конспектирования. Информацию необходимо представлять исходя из специфики физических возможностей зрения слабовидящего человека: крупный шрифт (16–18 кегль), аудиофайлы.

В построении рекомендаций не нужно практиковать расплывчатые описания, которые обычно сопровождаются жестами окружности, выражений вроде: *«ваш выбор находится там-то»*. При работе со слабовидящими можно широко использовать сеть Интернет: мультимедиа задания или консультирования посредством электронной почты.

5.3. Особенности построения общения с лицами с ОВЗ и инвалидами при нарушениях опорно-двигательной системы (ОДС)

Для того чтобы профориентирование человека с нарушениями опорно-двигательной системы оказалось успешным, консультанты и другие участники профориентационного процесса должны знать особенности развития своих клиентов и учитывать их.

В процессе общения трудности, которые возникают, связаны с нарушением невербальной и вербальной коммуникации. Нарушение мимики и жестикуляции, повышенная тональность и дисгармоничность озвучивания фраз, например, лицами с ДЦП часто неправильно истолковывается в коммуникации. Возникает реакция на кажущуюся негативность, агрессивность.

Поэтому процесс коммуникации с инвалидом, особенно с ДЦП, требует терпения, внимательного отношения не к форме, а к содержанию ответов и информации, исходящей от консультируемого.

Формы работы с людьми с ОДС могут быть любые: индивидуальные беседы, анкетирование, психодиагностическое исследование, групповые, тренинги и т.д. Профориентирование этой категории инвалидов должны осуществлять подготовленные специалисты, владеющие знаниями о психофизических особенностях лиц с нарушениями опорно-двигательной системы.

Продолжительность приема не должна превышать 1 час (в день 3 часа);

Для такого человека в кабинете профориентации должны быть созданы следующие условия:

- ✓ специальная мебель;
- ✓ специальные приборы для записи (ручки и др.);
- ✓ компьютеры и со специальной (увеличенной по масштабам) клавиатурой.

Для организации консультационного процесса необходимо определить место в кабинете, следует разрешить и даже рекомендовать консультируемому подобрать комфортную позу для выполнения заданий, тестов. Звуковые сообщения желательно дублировать зрительными. Особую роль играет использование наглядных видеоматериалов.

Физический недостаток не может не изменить социальную позицию человека с нарушением ОДС, его отношение к окружающему миру, следствием чего является искажение приемов его общения с людьми, неадекватное восприятие действительности и понимание намерений окружающих.

При общении с человеком, находящимся в инвалидной коляске, нужно расположить глаза консультанта и консультируемого на одном уровне. Еще в начале разговора необходимо сесть прямо перед ним и помнить, что инвалидная коляска – частное неприкосновенное пространство: ее нельзя трогать или катить без согласия инвалида. Прежде

чем оказать помощь, например при наличии в помещении высоких порогов, нужно спросить, необходима ли она. Консультанту необходимо каждый раз лично убедиться в доступности мест, где запланирована работа по трудовому и профессиональному ориентированию, а коляску передвигать медленно и аккуратно.

Лица с психическими проблемами часто испытывают эмоциональные расстройства. В подобных случаях необходимо спокойно спросить его, что можно сделать, чтобы помочь ему. Категорически не следует разговаривать резко с человеком, имеющим психические нарушения.

При общении с лицами, испытывающими затруднения в речи, ни в коем случае нельзя перебивать их и поправлять. Консультант должен начать говорить, только убедившись, что собеседник закончил свою мысль.

Затруднения в речи не являются показателем низкого уровня интеллекта человека. При возникновении проблем в общении такого человека можно спросить, не хочет ли он использовать другой способ коммуникации – письмо, печать посредством компьютерной клавиатуры. Уместны вопросы, требующие коротких ответов или кивка. При общении с людьми с гиперкинезами не нужно отвлекаться на произвольные движения собеседника: это может привести к неполному восприятию смысла сказанного таким собеседником.

РАЗДЕЛ 6

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ПРОФИЛАКТИКЕ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ ПРОФКОНСУЛЬТАНТОВ

Программа «Антивыгорание»

Анализ современного состояния психологического здоровья специалистов свидетельствует о стремительно нарастающем интересе в науке и росте числа соответствующих эмпирических исследований, которые сконцентрированы на возникновении и развитии синдрома выгорания у специалистов, работающих с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью (О.В. Башмакова, А.И. Блюм, Ю.А. Бондарева, С.Б. Гнедова, Н.А. Ковалева, Н.В. Козина, Л.В. Кузнецова, В.В. Лукьянов, Е.М. Лысенко, В.Н. Феофанов и др.). Рассматриваемый феномен представляет собой неблагоприятную личностную реакцию на продолжительный профессиональный стресс, приводящую к дезадаптированности и оказывающую негативное воздействие на здоровье занятых в социальной сфере специалистов.

В связи с глобальной распространенностью и высокой социальной значимостью синдрома профессионального выгорания необходимо создавать и реализовывать качественно новые технологии психологической помощи специалистам, работающим с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью. Эти меры призваны способствовать восстановлению и мобилизации внутренних ресурсов специалистов в процессе их работы в рамках педагогической деятельности. Комплекс психологических мер поддержки специалистов РУМЦа с признаками выгорания строится на применении традиционных и инновационных форм работы [3, с. 1]. Рассмотрим детально каждую форму.

Цели психологической программы:

✓ профилактика и коррекция высоких уровней профессионального выгорания у специалистов, работающих с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью;

✓ повышение эффективности их профессионального воздействия на лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью.

Задачи:

✓ повышение уровня компетентности специалистов в области психологического здоровья;

✓ выработка навыков укрепления собственного психологического здоровья и здоровья лиц с инвалидностью;

✓ формирование установки на здоровый образ жизни;

✓ мотивация к поиску оздоравливающих технологий, в том числе психопрофилактических и реабилитационных мероприятий для использования их в практической деятельности.

Разработанная тренинговая программа оздоравливает эмоциональный компонент личности, укрепляет роль эмоций в профессиональной деятельности, восстанавливает эмоциональные ресурсы, совершенствует межличностные отношения с сотрудниками и коллегами, расширяет коммуникативные возможности в общности «специалист – человек с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью», усиливает «Я-концепцию» в сфере персональных профессиональных достижений, актуализирует смысл собственной повседневной деятельности.

Тренинг по профилактике выгорания специалистов, работающих с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью, построен на основе трехмерной модели синдрома, включающей «деперсонализацию», «эмоциональное истощение» и «редукцию персональных достижений». В каждом блоке предлагаемой программы предусмотрено от 3 до 5 занятий. Каждое из них процедурно обеспечено большим числом психотехник, объединенных в группы в соответствии с определенной тематикой.

Данный психологический тренинг ориентирован на аудиторию специалистов, работающих с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью.

Общее время тренинга составляет 24–36 астрономических часов (это 12 тематических занятий по два-три часа). Если возникает необходимость, его можно дополнить или сократить. Однако для достижения высокой эффективности рекомендуется проходить весь сценарий тренинга.

При подборе участников в группу рекомендуется руководствоваться их пожеланиями, добровольностью участия, при этом относительная

однородность группы по уровню выгорания выявляется предварительно.

При разработке сценария психологического тренинга «Антивыгорание» были использованы материалы И.А. Агеевой, О.А. Анисимовой, И.И. Заяц, Я.Л. Коломинского, Г.В. Митина, Л.М. Митиной, И.В. Орловой, Е.М. Семеновой, О.В. Хухлаевой, Е.А. Шкуринской и др.

Программа предполагает применение различных *методов*:

- ✓ медитативных техник и релаксационных упражнений (аутогенная тренировка, визуализация и др.);
- ✓ телесно-ориентированных техник (психофизическая тренировка) и дыхательных упражнений;
- ✓ арттерапии (музыкотерапия, изотерапия);
- ✓ методов практической коррекции (игро-, поведенческая терапия);
- ✓ психогимнастики (выражение эмоций);
- ✓ индивидуальных методов работы с собой (самонаблюдение, самоанализ, рефлексия, позитивное самопрограммирование);
- ✓ моделирования и анализа проблемных ситуаций;
- ✓ упражнений, предполагающих обратную связь, обмен чувствами;
- ✓ бесед и групповых дискуссий.

Упражнения, использованные в тренинге, лишь в небольшой их части являются оригинальными. Главным образом, это хорошо известные техники, давно применяющиеся в психологической и психотерапевтической практике. Для тренинга отобраны наиболее действенные методики. причем они несколько видоизменены с учетом целевого назначения программы.

Каждое занятие состоит из трех частей.

1. *Разминка*. На этом этапе проводится рефлексия, в ходе которой участники рассказывают о том, что чувствуют в настоящий момент; что замечательного случилось в их жизни со времени предыдущего занятия; какие переживания они за это время обдумали; какие пожелания у них есть на текущее занятие; готовы ли они к продолжению работы. Затем участники переходят к обсуждению домашнего задания: насколько хорошо справились, какие трудности возникали, какие эмоции испытывали при выполнении задания.

Чтобы учесть сиюминутное настроение участников, можно предложить им заполнить небольшую анкету. Ведущий задает примерно

такие вопросы: «С каким настроением вы начинаете занятие?», «Если бы вам предложили выбрать погоду под ваше текущее настроение, какую бы вы выбрали?», «Какое животное (растение, цвет, местность, блюдо, время года, книга, знак препинания) отражает ваше настроение?».

2. *Основное содержание* (планируется исходя из конкретных поставленных целей). Оно включает в себя игры, упражнения, задания по тематике встречи. Методика предлагает больше заданий, чем реально можно выполнить, с той целью, чтобы ведущий имел возможность осуществлять выбор и строить занятие с учетом готовности группы.

3. *Рефлексия* (анализ, самоанализ произошедших в ходе занятий изменений). В конце каждого занятия, а также отдельного упражнения и игры проводится рефлексия на отношение к происходящему, вклад каждого в деятельность группы, затруднения и их причины. В методике тренинга приведены варианты примерных вопросов для завершения каждой психотехники. Но ведущий может предлагать и свои варианты, ориентируясь на то, что, по его мнению, осталось не до конца проработанным.

Каждое занятие завершается заданием на дом, которое направлено либо на закрепление полученных знаний и умений, либо на подготовку к следующему по плану занятию.

Приведем пример восьмого из двенадцати занятий тренинга «Антивыгорание», которое называется «Совершенствование делового и межличностного общения в общности «специалист – человек с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью».

Игра-разминка 1. «Здравствуй, ты представляешь...»

Цель: снять напряжение и помочь участникам тренинга настроиться на работу в группе.

Процедура. Участники группы по кругу здороваются при помощи фразы: «Здравствуй, ты представляешь...», описывая какой-нибудь смешной случай.

Обсуждение.

- ✓ Как вы себя сейчас чувствуете?
- ✓ С какими трудностями вы столкнулись при выполнении задания?
- ✓ На что обратили внимание во время работы?
- ✓ Можем ли мы теперь приступить к работе?

Упражнение 2. «Мой клиент с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью»

Цель: изучить установки участников тренинга к людям с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью; проанализировать собирательный образ такого человека.

Материал: журналы или другие печатные издания, простая бумага, клей, карандаши, фломастеры, мяч.

Инструкция. У каждого из присутствующих создан определенный образ человека с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью. Предлагаю по кругу называть первые пришедшие в голову ассоциации к слову «человек с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью». Каждый описывает образ инвалида так, как сочтет нужным.

Далее предстоит создать групповой коллаж из имеющихся материалов. На нем будет представлен единый для группы образ человека с инвалидностью и ОВЗ.

Процедура. Участники перебрасывают друг другу мяч. После знакомства со всеми «портретами» ведущий предлагает участникам распределиться на равные группы по принципу сходства в представлениях о человеке с ОВЗ и инвалидностью и создать его общегрупповой образ, который будет включать коллаж и словесный портрет.

Обсуждение.

✓ Что включает в себя собирательный образ человека с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью?

✓ Насколько образ идеального человека с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью в восприятии специалиста соответствует реальным особенностям клиента с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью?

Упражнение 3. «Мой самый трудный клиент с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью»

Цель: проанализировать собирательный образ человека с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью, доставляющего много хлопот.

Материал: бумага, карандаши, фломастеры.

Процедура. Участники по кругу рассказывают о своем самом трудном клиенте: как он выглядит внешне, как ведет себя на встречах, какие сложные ситуации провоцирует.

На следующем этапе участникам предлагается нарисовать в цвете обобщенный образ человека с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью, доставляющего много переживаний. На выполнение этого задания дается 3–5 минут. Рисунки выполняются анонимно. Техническая сторона изображения не учитывается.

Затем все изображения раскладываются в центре помещения. Ведущий произвольно выбирает один рисунок, располагая его так, чтобы всем было видно. Участники по очереди описывают собственные ощущения от увиденного: как, по их мнению, автор рисунка видит человека с ОВЗ и инвалидностью, доставляющего много переживаний. После того как все желающие высказались, можно попытаться определить, кто же автор. Автор объявляет себя (если захочет) и поясняет, что хотел выразить своим рисунком, отмечая наиболее приглянувшиеся ему реплики.

Обсуждение. Насколько доброжелателен образ человека с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью?

Упражнение 4. «Фундамент позитивной педагогики»

Цель: изменить установки участников тренинга к человеку с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью; развить гуманистический потенциал специалистов.

Инструкция. Фундаментом современной позитивной педагогики является принятие каждого клиента. В любом человеке содержатся потенциальные возможности к росту и развитию, необходимо всячески содействовать их пробуждению.

Процедура. Участникам предлагается назвать одного из клиентов, которого они считают особенно неприятным. Участники описывают, как они взаимодействуют с подобными клиентами. Группа помогает найти наиболее эффективные способы взаимодействия с инвалидом или лицом с ОВЗ.

Обсуждение.

- ✓ Чему вы можете научиться, работая с трудным клиентом?
- ✓ Как поощрить человека с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью?

Упражнение 5. «Три года»

Цель: уменьшить негативные установки участников тренинга по отношению к людям с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью; развить воображение специалистов и их интерперсональную чувствительность.

Инструкция. Ведущий предлагает дыхательную гимнастику и приемы по ее самоощущению. Далее он предлагает каждому представить себе приятного клиента, которому осталось жить около трех лет, и первую реакцию на подобное известие.

Обсуждение.

✓ Сравните ситуацию предполагаемого взаимодействия с клиентом в течение этих трех лет с той, которая имеет место в настоящее время.

✓ В чем сходство или различия между ними?

✓ Есть ли в этой воображаемой картине что-то, что вы хотели бы включить в ситуацию нынешнего взаимодействия?

Упражнение 6. «Конфликты»

Цель: выявить влияние на процесс и исход конфликта разных моделей поведения в конфликтных ситуациях; продемонстрировать использование приема «я-высказывания».

Процедура. Участники делятся на пары, в которых один обвиняет в чем-то другого, создавая ситуацию конфликта, типичного для ресурсного учебно-методического центра, а второй реагирует, используя три разных способа:

- а) оправдания и извинения;
- б) ты-высказывание для ответных обвинений;
- в) я-высказывание.

В ходе обсуждения участники тренинга описывают правильность использования приема я-высказывания.

Упражнение 7. «Встреча»

Цель: актуализировать воспоминания о сознательном детстве.

Инструкция. Ведущий предлагает занять удобное положение в кресле, расслабиться и представить себя ребенком. причем пообщаться с ним. Далее обсуждаются чувства, возникшие при проведении упражнения.

Упражнение 8. «Воспоминания о детстве»

Цель: актуализировать воспоминания о сознательном детстве с помощью позитивных образов памяти.

Процедура. Ведущий просит участников вспомнить, каким именем называли их близкие, любимую игрушку, книгу, детские шалости и проделки и обсудить с другими членами группы.

Игра-заключение 9. «Итоги дня»

Цель: получить обратную связь от участников группы.

Процедура. Устное подведение итогов дня каждым участником тренинга по кругу.

Обсуждение.

- ✓ Каковы ваши впечатления от сегодняшнего занятия?
- ✓ Какие открытия вы сделали для себя?
- ✓ Что возьмете на вооружение и будете использовать в дальнейшем?

Анкетирование 10. «Обратная связь»

Цель: подвести итоги занятия письменно.

Время: 5 минут.

Процедура. Участникам тренинга раздаются листы обратной связи для самостоятельного заполнения, которые остаются у тренера до следующего занятия.

Домашнее задание «Метод вербального самовнушения»

Специалистам по работе с инвалидами и лицами с ОВЗ можно порекомендовать метод вербального самовнушения, подразумевающий повторение коротких утверждений, которые позволяют справиться с эмоциональным напряжением. Этот метод широко апробирован Г.Н. Сытиным в психотерапевтической практике.

Формулы произносятся в любое время дня, особенно перед встречей с перед трудным клиентом. Возможны отступления в выборе стиля формулы, слов, длительности фраз и проч. Важно иметь четкую цель и повторять утверждения несколько раз в день (вслух или записывать).

Основные формулы для настройки на встречу: «Я люблю своих клиентов. Я всегда радуюсь встречам с ними. Я всегда открыт к диалогу с моими клиентами».

«Я спокоен. Я уверенно веду консультацию. Клиент слушает меня. Я хорошо подготовлен к консультации. Я хорошо проведу консультацию. Клиенту интересно со мной. Я уверен, полон сил. Я хорошо владею собой. Настроение бодрое, хорошее. Консультировать интересно. Клиенты уважают меня, слушают и выполняют мои требования. Мне нравится работать. Я – консультант».

Для настройки на профессиональный стиль поведения во время консультации, преодоления неуверенности, скованности в общении с клиентом: «Я человек смелый и уверенный в себе. Я все смею, все могу и ничего не боюсь».

«Я совершенно спокоен; я вхожу в кабинет уверенно; чувствую себя во время консультации свободно и раскованно; владею собой; мой го-

лос звучит ровно, уверенно; я могу хорошо провести консультацию: настроение бодрое; мне самому интересно, мне интересно консультировать; мне есть, что рассказать; я спокоен и уверен в себе».

Приведенный фрагмент тренинга «Антивыгорание» является всего лишь одним из вариантов оказания психологической помощи и поддержки специалистов, работающих с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью. Используемые упражнения далеко не исчерпывают всего многообразия психотерапевтических техник, помогающих предотвратить (или преодолеть) синдром выгорания.

РАЗДЕЛ 7

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ОЦЕНКЕ ПРОДУКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РУМЦ В ЧАСТИ ТРУДОВОГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОРИЕНТИРОВАНИЯ

В настоящее время государственная политика предусматривает активное включение лиц с инвалидностью и ОВЗ в социокультурное пространство. Успешная социализация и благополучие инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья напрямую зависит от выбора профессиональной траектории развития и успешного трудоустройства.

Продуктивная самореализация этих людей возможна в самых различных видах профессиональной и социальной деятельности. Но, учитывая специфику данной категории, подготовка к трудовой деятельности должна осуществляться еще при получении ими высшего образования.

Актуальность разработки критериев, показателей и индикаторов продуктивности деятельности образовательной организации по трудовому и профессиональному ориентированию лиц с инвалидностью и ОВЗ, относимых к разным нозологиям (слабовидящим, слепым, слабослышащим, глухим, лицам с нарушениями опорно-двигательного аппарата), продиктована необходимостью отслеживания состояния и развития системы, повышением ответственности руководителей образовательных организаций и региональных ресурсных центров трудового и профессионального ориентирования за соблюдением законодательных норм.

Разработанные коллективом авторов Российского государственного социального университета критерии, показатели и индикаторы продуктивности деятельности образовательных организаций по трудовому и профессиональному ориентированию лиц с инвалидностью и ОВЗ, относимых к разным нозологиям, позволяют оценить состоя-

ние системы трудового и профессионального ориентирования, предложить прогностические решения и создать базу данных, полученных по результатам исследований.

Оценка продуктивности деятельности основывается, как правило, на анализе системы критериев эффективности, то есть насколько имеющиеся данные соответствуют запланированным результатам, при помощи математических методов, метода экспертной оценки и других.

Понятие «критерий» происходит от греческого *kriterion* – признак, служащий основой оценки. Иными словами, под «критерием» следует понимать признак, на основании которого производится оценка.

Совокупность критериев, на основании которых проводится оценка образуют систему критериев. Таким образом, под системой критериев следует понимать совокупность нормативов, стандартов, установленную экспертным, экспериментальным и другими методами, отвечающую требованиям (как должно быть) и учитывающую сложившиеся условия социальной действительности (что имеется в настоящее время), при которой поддерживается нормальное и обеспечивается наиболее благоприятное функционирование всех элементов системы.

Показатель – величина, степень развития объекта в целом и составляющих его отдельных свойств, признаков, черт в их конкретном проявлении в данной среде. Социальный показатель в структуре содержит:

а) в своей величине, степени развития (изменений) социального объекта (явления, процесса) выражает качественно-оценочную характеристику состояний объекта, его признаков, свойств, черт;

б) в величине и степени развития указывает на меру интенсивности, другие особенности проявления качества.

Трактовка понятия «индикатор» так же не однозначна, как и трактовка понятия «показатель». В переводе с латинского языка *indikator* означает «указатель». Понятие «индикатор» пришло в социальные науки из технических, где характеризовалось как прибор (устройство), отображающий изменения какого-либо параметра контролируемого технического процесса или объекта в форме наиболее удобной для непосредственного восприятия человеком. Таким образом, «индикатор» – это инструмент измерения, дающий возможность конкретизации того или иного показателя, наглядный оценщик (в смысле фиксации) состояния объекта, отдельных его свойств и признаков. Таким образом:

– «критерий» – это признак, на основании которого производится оценка;

– «показатель» – это определяемая характеристика, по которой можно судить о состоянии чего-либо; это наблюдаемый измеритель критерия;

– «индикатор» – это инструмент измерения, дающий возможность конкретизации того или иного показателя, наглядный оценщик состояния объекта, отдельных его свойств и признаков.

На основе сформулированных понятий, удалось выделить перечни критериев, показателей и индикаторов продуктивности деятельности образовательной организации по трудовому и профессиональному ориентированию лиц с инвалидностью и ОВЗ, применяемых (предложенных) образовательными организациями.

7.1. Критерии и показатели условий

Обеспечение доступности и качества профессионального образования предполагает создание единообразных требований к единым условиям обучения, в том числе и для лиц с инвалидностью и ОВЗ. Эти условия представляют собой совокупность характеристик, необходимых для реализации деятельности трудового и профессионального ориентирования лиц и системы образования в целом. Они структурируются по всем сферам комплексного сопровождения лиц с инвалидностью и ОВЗ в образовательной организации и учитывают особые потребности любой категории.

Согласно требованиям законодательства, в конкретной образовательной организации должна быть создана система условий для продуктивной трудовой и профессиональной ориентации лиц с инвалидностью и ОВЗ, которая должна отвечать стандартам и требованиям, а также учитывать различные нозологические особенности.

Разработка критериев, показателей и индикатора условий реализации трудового и профессионального ориентирования лиц с инвалидностью и ОВЗ проведена с учетом анализа отечественных и зарубежных моделей трудового и профессионального ориентирования, ФГОС, различных технических регламентов доступности и требований СанПиН.

Критерий 1.1. «Финансово-экономическое обеспечение трудового и профессионального ориентирования лиц с инвалидностью и ОВЗ» (1.1.1–1.1.4)

Показатели отражают реальную финансовую возможность образовательной организации по трудовому и профессиональному ориенти-

рованию лиц с инвалидностью и ОВЗ, а также приоритеты организации в распределении расходов.

1.1.1. «Расходы на формирование доступной (безбарьерной) среды»

Показатель демонстрирует актуальное состояние доступности среды образовательной организации, а также приоритеты организации в распределении расходов.

1.1.2. «Расходы на обеспечение техническими средствами трудового и профессионального ориентирования лиц с инвалидностью и ОВЗ»

Показатель демонстрирует актуальное состояние обеспеченности трудового и профессионального ориентирования лиц с инвалидностью и ОВЗ техническими средствами.

1.1.3. «Расходы на кадровое сопровождение трудового и профессионального ориентирования лиц с инвалидностью и ОВЗ»

Показатель демонстрирует актуальное состояние обеспеченности кадрового сопровождения трудового и профессионального ориентирования лиц с инвалидностью и ОВЗ.

1.1.4. «Расходы на методическое сопровождение»

Показатель демонстрирует актуальное состояние обеспеченности методического сопровождения трудового и профессионального ориентирования лиц с инвалидностью и ОВЗ.

Критерий 1.2. «Обеспеченность деятельности образовательной организации трудовому и профессиональному ориентированию лиц с инвалидностью и ОВЗ» (1.2.1–1.2.2)

Показатели отражают реальную обеспеченность деятельности образовательной организации трудовому и профессиональному ориентированию лиц с инвалидностью и ОВЗ.

1.2.1. «Наличие Положения, регламентирующего работу по трудовому и профессиональному ориентированию лиц с инвалидностью и ОВЗ, размещено на официальном сайте вуза»

Показатель рассматривается как неотъемлемая часть стратегии развития образовательной организации и предусматривает определение правил и единых требований к организации процесса трудового и профессионального ориентирования для разных нозологических групп. Регламентирует права и обязанности образовательной организации по предоставлению качественных образовательных услуг студентам с ОВЗ и инвалидностью и проч.

1.2.2. «Наличие плана мероприятий развития трудового и профессионального ориентирования лиц с инвалидностью и ОВЗ»

Наличие этого документа свидетельствует о понимании стратегии развития образовательной организации в области трудового и профессионального ориентирования лиц с инвалидностью и ОВЗ, а также наличии конкретных шагов по ее реализации.

Критерий 1.3. «Доступность среды образовательной организации для лиц с инвалидностью и ОВЗ» (1.3.1–1.3.2)

Включает в себя комплекс показателей, отражающих возможности беспрепятственного и комфортного доступа ко всем объектам инфраструктуры образовательной организации для лиц с инвалидностью и ОВЗ в соответствии с нозологиями.

1.3.1. «Доступность среды для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата»

Согласно рекомендациям Минобрнауки «в зданиях, предназначенных для реализации программ подготовки инвалидов, требуется обеспечить как минимум один вход, доступный для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата. Помещения, где могут находиться люди на креслах-колясках, следует размещать на уровне доступного входа. При ином размещении помещений по высоте здания, кроме лестниц, следует предусматривать пандусы, подъемные платформы и/или лифты».

Показатель демонстрирует актуальное состояние доступности среды образовательной организации для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата.

1.3.2. «Доступность среды для лиц с нарушениями зрения»

Согласно рекомендациям Минобрнауки в зданиях, предназначенных для реализации программ подготовки инвалидов, необходимо учитывать психофизические особенности абитуриентов и студентов с нарушениями зрения в плане специфики восприятия и переработки информации, учет трудностей ориентации в пространстве и проч. Для них в пространстве образовательной организации должна работать комплексная система навигации и ориентации инвалидов по зрению, разработанную в соответствии с тифлопедагогическими требованиями, оборудованное место для собаки-поводыря, звуковые светофоры, а также наличие тифлотехнических средств обучения и проч.

Показатель демонстрирует актуальное состояние доступности среды образовательной организации для лиц с нарушениями зрения.

1.3.3. «Доступность среды для лиц с нарушениями слуха»

Согласно рекомендациям Минобрнауки в зданиях, предназначенных для реализации программ подготовки инвалидов, необходимо учитывать психофизические особенности абитуриентов и студентов с нарушениями слуха в плане получения и переработки слуховой информации, коммуникации и проч. Для них в пространстве образовательной организации должна работать комплексная информационная система навигации и ориентации, а также иметься технические средства для приема-передачи информации: аудиотехника, акустические усилители и колонки, видеотехника и т.п.

Показатель демонстрирует актуальное состояние доступности среды образовательной организации для лиц с нарушениями слуха.

Критерий 1.4. «Обеспеченность процесса трудового и профессионального ориентирования лиц с инвалидностью и ОВЗ кадрами» (1.4.1–1.4.14)

Анализ отечественного и зарубежного опыта говорит о важности кадровой политики в процессе трудового и профессионального ориентирования инвалидов и лиц с ОВЗ. Большинство стран Европы и США пошли по пути создания в образовательных организациях структурных подразделений по вопросам трудового и профессионального ориентирования. В открытых и доступных источниках информации указывается, что научно-педагогический состав проходит систематическую подготовку к работе с абитуриентами и студентами различных нозологических групп.

Показатели данного критерия отражают актуальное состояние кадровой политики образовательной организации.

1.4.1. «Наличие отдела (структурного подразделения) по трудовому и профессиональному ориентированию с ОВЗ и инвалидностью»

Это может быть центр, отдел или иное структурное подразделение решающее широкий круг задач от профориентационной работы с абитуриентами инвалидами до содействия трудоустройству. Его деятельность регламентируется локальным актом.

1.4.2. «Наличие ответственного за организацию трудового и профессионального ориентирования лиц с инвалидностью и ОВЗ»

В случае отсутствия отдельного структурного подразделения для обеспечения координации процесса трудового и профессионального ориентирования лиц с инвалидностью и ОВЗ в образовательной ор-

ганизации должен быть определен ответственный за данное направление.

1.4.3. «Наличие специалистов, осуществляющих трудовое и профессиональное ориентирование лиц с инвалидностью и ОВЗ»

Показатель определяется наличием профильных специалистов для работы с различными нозологическими группами студентов.

1.4.4. «Наличие профконсультантов»

1.4.5. «Наличие педагогов-психологов»

1.4.6. «Наличие специалистов»

1.4.7. «Наличие специалистов по техническим и программным средствам»

1.4.8. «Наличие сурдопедагогов»

1.4.9. «Наличие переводчиков русского жестового языка (сурдопедагогов)»

1.4.10. «Наличие тифлопедагогов»

1.4.11. «Наличие тьюторов»

1.4.12. «Наличие ассистентов-помощников»

1.4.13. «Наличие других специалистов»

Показатель определяется численностью профильных специалистов для работы с различными нозологическими группами студентов. Численность профильных специалистов определяется рациональным соотношением к числу лиц с инвалидностью и ОВЗ.

1.4.14. «Уровень образования специалистов, осуществляющих трудовое и профессиональное ориентирование лиц с инвалидностью и ОВЗ»

Показатель определяется количеством и удельным весом специалистов, имеющих квалификацию по трудовому и профессиональному ориентированию лиц с инвалидностью и ОВЗ, а также повысивших свою квалификацию в течении трех лет.

Данный показатель позволяет не только оценить качество услуг по трудовому и профессиональному ориентированию лиц с инвалидностью и ОВЗ, но и проанализировать динамические изменения по этому критерию, систематичность работы образовательной организации в данном направлении. Временной промежуток в три года дает возможность своевременно вносить коррективы в процесс трудового и профессионального ориентирования с учетом изменений на рынке труда. Знания в этой области помогут коллективу образовательной организации грамотно организовывать профориентационную и консультативную работу с абитуриентами и студентами с ОВЗ и инвалидностью.

Критерий 1.5. «Обеспечение процесса трудового и профессионального ориентирования лиц с инвалидностью и ОВЗ техническими средствами по разным нозологиям» (1.5.1–1.5.13)

Он включает в себя комплекс показателей, отражающих возможности беспрепятственного и комфортного трудового и профессионального ориентирования лиц с инвалидностью и ОВЗ с разными нозологиями наравне с абитуриентами и студентами с нормативным развитием.

Для лиц с нарушениями зрения:

1.5.1. «Наличие брайлевской техники»

1.5.2. «Наличие электронных луп»

1.5.3. «Наличие видеомувеличителей»

1.5.4. «Наличие программ не визуального доступа к информации»

1.5.5. «Наличие иных технических средств»

Показатели ориентированы на выявление актуального состояния обеспеченности процесса трудового и профессионального ориентирования лиц с инвалидностью и ОВЗ техническими средствами с учетом специфики восприятия и переработки информации лиц с нарушениями зрения. Эти особенности детально изучены в тифлологических исследованиях, доказавших важнейшую роль и значение специальных условий и тифлотехнических средств реабилитации в компенсации слепоты и слабовидения.

Для лиц с нарушениями слуха:

1.5.6. «Наличие звукоусиливающей аппаратуры»

1.5.7. «Наличие мультимедийных средств для лиц с нарушениями слуха»

1.5.8. «Наличие иных технических средств»

Включение данных показателей определено предназначением сурдоинформационных технических средств для помощи и поддержки лиц с нарушениями слуха, их интеграции в динамично развивающееся информационное пространство.

Показатели ориентированы на выявление актуального состояния обеспеченности процесса трудового и профессионального ориентирования лиц с инвалидностью и ОВЗ техническими средствами с учетом психофизических особенностей восприятия и переработки информации лиц с нарушениями слуха.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

1.5.9. «Наличие специализированной компьютерной техники»

1.5.10. «Наличие специального программного обеспечения»

1.5.11. «Наличие альтернативных устройств ввода информации»

1.5.12. «Наличие иных технических средств»

Включение данных показателей определено необходимостью наличия ассистивных технологий, использование которых обеспечивает адаптацию при управлении компьютерным оборудованием, вводом данных и представлением мультимедийных информационных потоков, для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата с учетом их индивидуальных требований.

Показатели ориентированы на выявление актуального состояния обеспеченности процесса трудового и профессионального ориентирования лиц с инвалидностью и ОВЗ техническими средствами с учетом потребностей лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата.

Для лиц других нозологических групп:

1.5.13. «Наличие иных технических средств»

Показатель ориентирован на выявление актуального состояния обеспеченности процесса трудового и профессионального ориентирования лиц с инвалидностью и ОВЗ техническими средствами с учетом потребностей лиц других нозологических.

Критерий 1.6. «Методическая поддержка трудового и профессионального ориентирования лиц с инвалидностью и ОВЗ» (1.6.1–1.6.4)

Становление практики трудового и профессионального ориентирования лиц с инвалидностью и ОВЗ в вузе как системы требует постоянного ее совершенствования за счет методической поддержки.

1.6.1. «Проведение семинаров/вебинаров по трудовому и профессиональному ориентированию лиц с инвалидностью и ОВЗ»

Показатель ориентирован на выявление актуального состояния методической обеспеченности трудового и профессионального ориентирования лиц с инвалидностью и ОВЗ. Демонстрирует степень охвата заинтересованных лиц и состав участников мероприятия.

1.6.2. «Проведение конференций по трудовому и профессиональному ориентированию лиц с инвалидностью и ОВЗ»

Показатель указывает на наличие систематической работы методическому обеспечению и изучению трудового и профессионального ориентирования лиц с инвалидностью и ОВЗ. Демонстрирует степень охвата заинтересованных лиц и состав участников мероприятия.

1.6.3. «Наличие публикаций по трудовому и профессиональному ориентированию лиц с инвалидностью и ОВЗ»

Показатель отражает результативность научно-исследовательской работы образовательной организации по трудовому и профессиональному ориентированию лиц с инвалидностью и ОВЗ.

7.2. Критерии и показатели процесса

Процесс трудового и профессионального ориентирования лиц с инвалидностью и ОВЗ представлен следующими критериями и показателями.

Критерий 2.1. «Профессиональное информирование лиц с инвалидностью и ОВЗ, относимых к разным нозологиям» (2.1.1–2.1.3)

Профессиональное информирование – ознакомление различных групп населения с состоянием рынка труда, потребностями хозяйственного комплекса в квалифицированных кадрах, содержанием и перспективами развития рынка профессий, формами и условиями их освоения, требованиями, предъявляемыми профессиями к человеку, возможностями профессионально-квалификационного роста и самосовершенствования в процессе трудовой деятельности [4].

2.1.1. «Проведение информационных кампаний»

Показатель характеризуется количественными данными по профессиональному информированию населения, в том числе лиц с инвалидностью и ОВЗ.

2.1.2. «Профессиональное информирование на сайте»

Показатель характеризуется количественными данными по профессиональному информированию населения, в том числе лиц с инвалидностью и ОВЗ на сайте образовательной организации.

2.1.3. «Издание информационных материалов»

Показатель характеризуется количественными данными по профессиональному информированию населения, в том числе лиц с инвалидностью и ОВЗ с использованием печатных информационных материалов.

Критерий 2.2. «Профессиональное консультирование лиц с инвалидностью и ОВЗ относимых к разным нозологиям» (2.2.1–2.1.4)

Профессиональное консультирование – оказание помощи человеку в профессиональном самоопределении с целью принятия осознанного

решения о выборе профессионального пути с учетом его психологических особенностей и возможностей, а также потребностей общества [4].

2.2.1. *«Профессиональное консультирование лиц с нарушениями зрения»*

2.2.2. *«Профессиональное консультирование лиц с нарушениями слуха»*

2.2.3. *«Профессиональное консультирование лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата»*

2.2.4. *«Профессиональное консультирование лиц других нозологических групп»*

Данные показатели позволяют оценить количество профессиональных консультирований лиц с инвалидностью и ОВЗ, относимых к разным нозологиям.

Критерий 2.3. «Адаптация программ трудовой и профессиональной ориентации для лиц с инвалидностью и ОВЗ, относимых к разным нозологиям» (2.3.1–2.3.8)

Наличие выбора методов трудового и профессионального ориентирования:

2.3.1. *«Для лиц с нарушениями зрения»*

2.3.2. *«Для лиц с нарушениями слуха»*

2.3.3. *«Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата»*

2.3.4. *«Для лиц других нозологических групп»*

Введение данных показателей позволяет определить наличие в образовательной организации адаптированных программ трудовой и профессиональной ориентации для лиц с инвалидностью и ОВЗ, относимых к разным нозологиям.

Наличие адаптированного стимульного материала:

2.3.5. *«Для лиц с нарушениями зрения»*

2.3.6. *«Для лиц с нарушениями слуха»*

2.3.7. *«Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата»*

2.3.8. *«Для лиц других нозологических групп»*

Введение данных показателей позволяет определить наличие в образовательной организации адаптированного стимульного материала для программ трудовой и профессиональной ориентации для лиц с инвалидностью и ОВЗ, относимых к разным нозологиям.

Критерий 2.4. «Реализация программ трудовой и профессиональной ориентации для лиц с инвалидностью и ОВЗ, относимых к разным нозологиям» (2.4.1–2.4.8)

Численность лиц с инвалидностью и ОВЗ, прошедших программу профессиональной ориентации, из них:

2.4.1. *«Лиц с нарушениями зрения»*

2.4.2. *«Лиц с нарушениями слуха»*

2.4.3. *«Лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата»*

2.4.4. *«Лиц других нозологических групп»*

Введение данных показателей позволяет оценить количество лиц с инвалидностью и ОВЗ, прошедших программу профессиональной ориентации для лиц с инвалидностью и ОВЗ, относимых к разным нозологиям.

Численность лиц с инвалидностью и ОВЗ, прошедших программу трудовой ориентации, из них:

2.4.5. *«Лиц с нарушениями зрения»*

2.4.6. *«Лиц с нарушениями слуха»*

2.4.7. *«Лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата»*

2.4.8. *«Лиц других нозологических групп»*

Введение данных показателей позволяет оценить количество лиц с инвалидностью и ОВЗ, прошедших программу трудовой ориентации для лиц с инвалидностью и ОВЗ, относимых к разным нозологиям.

Критерий 2.5. «Качество организации процесса трудового и профессионального ориентирования и сопровождения лиц с инвалидностью и ОВЗ» (2.5.1–2.5.6)

Количество лиц с ОВЗ и инвалидностью, получающих:

2.5.1. *«Психолого-педагогическое сопровождение»*

2.5.2. *«Медицинское сопровождение»*

2.5.3. *«Тьюторинг»*

2.5.4. *«Иное сопровождение»*

Данные показатели раскрывают, с одной стороны, востребованность специального сопровождения лиц с инвалидностью и ОВЗ, а с другой – показывает готовность образовательной организации к данному процессу. Важной характеристикой выступает соотношение числа лиц с инвалидностью и ОВЗ, получающих специальное сопровождение в образовательной организации, к общему количеству лиц с инвалидностью и ОВЗ, включенных в процесс трудового и профессионального ориентирования.

2.5.5. *«Наличие соглашений (договоров) о взаимодействии с региональными учебно-методическими центрами профессиональной и трудовой ориентации лиц с ОВЗ и инвалидностью»*

Наличие сетевого сотрудничества в целях повышения эффективности трудового и профессионального ориентирования лиц с инвалидностью и ОВЗ является важным показателем, так как одной из важнейших задач образовательной политики государства выступает организация всестороннего партнерства. Это означает развитие сетевого взаимодействия на различных уровнях. В настоящее время сетевое сотрудничество является одним из мощных ресурсов. Наличие соглашений с региональными учебно-методическими центрами по трудовому и профессиональному ориентированию лиц с инвалидностью и ОВЗ позволяет усилить ресурс образовательной организации. Кроме этого наличие подобного соглашения помогает расширить перечень профориентационных услуг для лиц с инвалидностью и ОВЗ.

7.3. Критерии и показатели результата

Результаты трудового и профессионального ориентирования лиц с инвалидностью и ОВЗ представлен следующими критериями и показателями.

Критерий 3.1. «Результаты трудового и профессионального ориентирования и сопровождения лиц с ОВЗ и инвалидностью» (3.1.1–3.1.3)

3.1.1. «Численность абитуриентов с инвалидностью и ОВЗ, успешно прошедших программу профессиональной ориентации»

Этот показатель раскрывает численность абитуриентов образовательной организации с инвалидностью и ОВЗ, успешно прошедших программу профессиональной ориентации, а также соотношение к общей численности зачисленных на программы профессиональной ориентации.

3.1.2. «Численность абитуриентов с инвалидностью и ОВЗ, прошедших программу трудовой и профессиональной ориентации, поступивших в образовательные организации»

Этот показатель раскрывает общую численность и соотношение абитуриентов с инвалидностью и ОВЗ, прошедших программу трудовой и профессиональной ориентации, поступивших в образовательные организации, к общей численности прошедших программу трудовой и профессиональной ориентации.

3.1.3. «Численность студентов с инвалидностью и ОВЗ, успешно прошедших программу трудовой ориентации»

Этот показатель раскрывает численность студентов образовательной организации с инвалидностью и ОВЗ, успешно прошедших программу трудовой ориентации, а также соотношение к общей численности зачисленных на программы трудовой ориентации.

3.1.4. «Численность лиц с инвалидностью и ОВЗ, прошедших программу трудовой и профессиональной ориентации, участвующих в конкурсах профессионального мастерства»

Конкурсы профессионального мастерства позволяют создать благоприятную среду для самореализации, профессионального становления, развития профессионального и креативного мышления обучающихся, способствуют формированию опыта творческой деятельности в профессиональной сфере.

Этот показатель раскрывает численность студентов образовательной организации с инвалидностью и ОВЗ, прошедших программу трудовой и профессиональной ориентации, участвующих в конкурсах профессионального мастерства, а также соотношение к общей численности прошедших программу трудовой и профессиональной ориентации. Кроме того, показатель раскрывает результаты участия лиц с инвалидностью и ОВЗ в конкурсах профессионального мастерства.

Критерий 3.2. «Трудоустройство выпускников с ОВЗ и инвалидностью» (3.2.1–3.2.6)

Этот критерий раскрывает численность выпускников вуза из числа лиц с ОВЗ и инвалидностью, трудоустроившихся или продолживших обучение в течение календарного года, следующего за годом выпуска. Он может раскрыть эффективность реализации мероприятий по содействию трудоустройству выпускников с инвалидностью, проводимых в образовательной организации. Соответственно, данные о трудоустроившихся студентах с ОВЗ и инвалидностью могут предоставить структурные подразделения в образовательной организации по трудоустройству инвалидов или введена штатная единица, имеющая в должностной инструкции обязанности по сопровождению трудоустройства инвалидов. Возможно отследить эффективность содействия студентам с инвалидностью и ОВЗ в процессе трудоустройства.

3.2.1. «Создан и функционирует отдел по трудоустройству студентов с ОВЗ и инвалидностью»

Показатель демонстрирует наличие или отсутствие в образовательной организации структурного подразделения по трудоустройству инвалидов.

3.2.2. «Наличие штатной единицы, выполняющей обязанности по сопровождению трудоустройства инвалидов»

Показатель демонстрирует наличие или отсутствие в образовательной организации ответственного по содействию трудоустройства лиц с инвалидностью и ОВЗ.

Данные показатели раскрывают организационное состояние, наличие отделов, либо отдельных лиц, отвечающих за поддержку студентов с ОВЗ и инвалидностью в процессе трудоустройства.

3.2.3. «Количество программ трудоустройства выпускников из числа лиц с ОВЗ и инвалидностью»

Этот показатель выявляет количество действующих программ трудоустройства выпускников из числа лиц с инвалидностью и ОВЗ образовательной организации. Мероприятия по содействию трудоустройству выпускников с инвалидностью и ОВЗ необходимо осуществлять во взаимодействии с государственными центрами занятости населения, некоммерческими организациями, общественными организациями инвалидов, предприятиями и организациями.

Данный показатель анализирует гарантии социальной поддержки студентов с ОВЗ и инвалидностью в процессе трудоустройства.

3.2.4. «Численность трудоустроенных выпускников вуза из числа лиц с инвалидностью и ОВЗ»

Этот показатель раскрывает численность выпускников образовательной организации из числа лиц с ОВЗ и инвалидностью всех форм обучения, завершивших обучение в отчетном году и трудоустроившихся или продолживших обучение в течение календарного года, следующего за годом выпуска. Он может раскрыть эффективность реализации мероприятий по содействию трудоустройству выпускников с инвалидностью, проводимых в образовательной организации. Соответственно, данные о трудоустроившихся студентах с ОВЗ и инвалидностью могут предоставить структурные подразделения в учебном заведении по трудоустройству инвалидов или ответственный за сопровождение трудоустройства инвалидов. Возможно отследить эффективность содействия студентам с ОВЗ и инвалидностью в процессе трудоустройства.

3.2.5. «Численность выпускников вуза с инвалидностью и ОВЗ, трудоустроившихся в течение календарного года, следующего за годом выпуска, в общем числе выпускников предыдущего года с ОВЗ и инвалидностью»

Этот показатель раскрывается оценкой отношения численности трудоустроенных выпускников образовательной организации из числа лиц с ОВЗ и инвалидностью к общей численности выпускников образовательной организации с инвалидностью и ОВЗ.

3.2.6. «Численность выпускников вуза с инвалидностью и ОВЗ, трудоустроившихся в течение календарного года, следующего за годом выпуска, в общем числе выпускников предыдущего года»

Этот показатель раскрывается оценкой отношения численности трудоустроенных выпускников образовательной организации из числа лиц с ОВЗ и инвалидностью к общей численности выпускников образовательной организации.

Критерий 3.3. «Обеспеченность сопровождения трудовой адаптации выпускников с инвалидностью и ОВЗ» (3.3.1–3.3.4)

Этот критерий раскрывает обеспеченность сопровождения трудовой адаптации выпускников с инвалидностью и ОВЗ. Он раскрывает эффективность реализации мероприятий по трудовой адаптации выпускников с инвалидностью и ОВЗ, проводимых в образовательной организации. Возможно отследить эффективность трудовой адаптации лиц с инвалидностью и ОВЗ в процессе трудоустройства.

3.3.1. «Наличие программ постдипломного сопровождения лиц с ОВЗ и инвалидностью, завершивших обучение (не менее трех лет после окончания вуза)»

Этот показатель отражает систему образовательной организации по постдипломному сопровождению лиц с инвалидностью и ОВЗ. Сопровождение студентов с инвалидностью и ОВЗ необходимо как дополнительная социальная поддержка, как помощь со стороны образовательной организации. Особенно это актуально в случаях, если выпускник по каким-либо независящим от него причинам терпит неудачу на своем первом рабочем месте. Большинство выпускников сталкиваются с различными сложностями на первых этапах трудоустройства: отсутствие профессионального опыта, ориентация работодателя на определенные качества будущих кадров, высокая конкуренция на рынке труда и т.д. Такое обстоятельство касается и студентов с ОВЗ и инвалидностью. Вместе с тем могут налагаться некоторые

аспекты общественной позиции самих работодателей относительно людей с инвалидностью и ОВЗ (нетолерантная среда, отсутствие условий доступной среды и т.д.), в этой связи данной категории необходимы дополнительные гарантии, которые могут предоставить образовательных организациях.

3.3.2. «Численность выпускников с инвалидностью и ОВЗ, использующих программы постдипломного сопровождения, в общем числе выпускников с ОВЗ и инвалидностью»

Этот показатель раскрывается общим количеством и оценкой отношения численности выпускников образовательной организации с инвалидностью и ОВЗ, использующих программы постдипломного сопровождения, к общей численности выпускников с инвалидностью и ОВЗ.

3.3.3. «Наличие ассоциации выпускников с инвалидностью и ОВЗ»

Наличие сообщества выпускников с инвалидностью и ОВЗ является ключевым звеном в системе сопровождения трудоустройства. В данном сообществе выпускников могут стать базовыми примеры успешно устроившихся и работающих студентов, возможен выход в дополнительные трудовые сферы. Кроме того, данное сообщество может создавать рекомендации на выпускников для работодателей. Наличие данной ассоциации в образовательной организации является важнейшим показателем эффективности инклюзивного образования, активного участия в общественной жизни выпускников с ОВЗ и инвалидностью. Наличие данного показателя является критерием успешности образовательной организации в целом в развитии инклюзии.

3.3.4. «Численность лиц с инвалидностью и ОВЗ, состоящих в ассоциации выпускников»

Показатель характеризуется общим количеством и оценкой отношения численности выпускников образовательной организации с инвалидностью и ОВЗ, состоящих в ассоциации выпускников с инвалидностью и ОВЗ, к общей численности выпускников с инвалидностью и ОВЗ.

7.4. Комплекс критериев, показателей и индикаторов продуктивности деятельности

Таблица 7

Комплекс критериев, показателей и индикаторов продуктивности деятельности образовательной организации по трудовому и профессиональному ориентированию лиц с инвалидностью и ОВЗ

№	Критерии	Показатели	Индикаторы
1. Условия реализации трудового и профессионального ориентирования лиц с инвалидностью и ОВЗ, относимых к разным нозологиям (слабовидящим, слепым, слабослышащим, глухим, лицам с нарушениями опорно-двигательного аппарата)			
1.1.1.	1.1. Финансово-экономическое обеспечение трудового и профессионального ориентирования лиц с инвалидностью и ОВЗ	Расходы на формирование доступной (безбарьерной) среды	Удельный вес расходов на формирование доступной (безбарьерной) среды в образовательной организации в общем объеме расходов Расходы на одного абитуриента / студента с ОВЗ
1.1.2.		Расходы на обеспечение техническими средствами трудового и профессионального ориентирования лиц с инвалидностью и ОВЗ	Удельный вес расходов на обеспечение техническими средствами трудового и профессионального ориентирования лиц с инвалидностью и ОВЗ Расходы на одного абитуриента / студента с ОВЗ
1.1.3.		Расходы на кадровое сопровождение трудового и профессионального ориентирования лиц с инвалидностью и ОВЗ	Удельный вес расходов на кадровое сопровождение трудового и профессионального ориентирования лиц с инвалидностью и ОВЗ Расходы на одного абитуриента / студента с ОВЗ
1.1.4.		Расходы на методическое сопровождение трудового и профессионального ориентирования лиц с инвалидностью и ОВЗ	Удельный вес расходов на методическое сопровождение трудового и профессионального ориентирования лиц с инвалидностью и ОВЗ Расходы на одного абитуриента / студента с ОВЗ

№	Критерии	Показатели	Индикаторы
1.2.1.	1.2. Обеспеченность деятельности образовательной организации трудовому и профессиональному ориентированию лиц с инвалидностью и ОВЗ	Наличие Положения, регламентирующего работу по трудовому и профессиональному ориентированию лиц с инвалидностью и ОВЗ, размещены на официальном сайте вуза	+/-
1.2.2.		Наличие плана мероприятий развития трудового и профессионального ориентирования лиц с инвалидностью и ОВЗ	
1.3.1.	1.3. Доступность среды образовательной организации для лиц с инвалидностью и ОВЗ	Доступность среды для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата	Удельный вес помещений образовательной организации (%)
1.3.2.		Доступность среды для лиц с нарушениями зрения	
1.3.3.		Доступность среды для лиц с нарушениями слуха	
1.4.1.	1.4. Обеспеченность процесса трудового и профессионального ориентирования лиц с инвалидностью и ОВЗ кадрами	Наличие отдела (структурного подразделения) по трудовому и профессиональному ориентированию с ОВЗ и инвалидностью	+/-
1.4.2.		Наличие ответственного за организацию трудового и профессионального ориентирования лиц с инвалидностью и ОВЗ	+/-
1.4.3.		Наличие специалистов, осуществляющих трудовое и профессиональное ориентирование лиц с инвалидностью и ОВЗ	+/-
-		Из них:	Численность специалистов в штате вуза, обеспечивающих сопровождение студентов с ОВЗ и инвалидностью
1.4.4.		Наличие профконсультантов	
1.4.5.		Наличие педагогов-психологов	
1.4.6.		Наличие специалистов	
1.4.7.		Наличие специалистов по техническим и программным средствам	
1.4.8.		Наличие сурдопедагогов	
1.4.9.		Наличие переводчиков русского жестового языка (сурдопереводчик)	
1.4.10.	Наличие тифлопедагогов		

№	Критерии	Показатели	Индикаторы	
1.4.11.		Наличие тьюторов		
1.4.12.		Наличие ассистентов-помощников		
1.4.13.		Наличие других специалистов		
1.4.14.		Уровень образования специалистов, осуществляющих трудовое и профессиональное ориентирование лиц с инвалидностью и ОВЗ		Количество специалистов, имеющих квалификацию по трудовому и профессиональному ориентированию лиц с инвалидностью и ОВЗ
				Удельный вес специалистов, имеющих квалификацию по трудовому и профессиональному ориентированию лиц с инвалидностью и ОВЗ (%)
	Количество специалистов, повысивших квалификацию в течение трех лет			
	Удельный вес специалистов, повысивших квалификацию в течение трех лет (%)			
-	1.5. Обеспечение процесса трудового и профессионального ориентирования лиц с инвалидностью и ОВЗ техническими средствами по разным нозологиям	Для лиц с нарушениями зрения:		
1.5.1.		Наличие брайлевской техники	+/-	
1.5.2.		Наличие электронных луп	+/-	
1.5.3.		Наличие видеоувеличителей	+/-	
1.5.4.		Наличие программ не визуального доступа к информации	+/-	
1.5.5.		Наличие иных технических средств	+/-	
-		Для лиц с нарушениями слуха:		
1.5.6.		Наличие звукоусиливающей аппаратуры	+/-	
1.5.7.		Наличие мультимедийных средств для лиц с нарушениями слуха	+/-	
1.5.8.		Наличие иных технических средств	+/-	
-		Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:		
1.5.9.		Наличие специализированной компьютерной техникой	+/-	
1.5.10.		Наличие специального программного обеспечения	+/-	
1.5.11.	Наличие альтернативных устройств ввода информации	+/-		
1.5.12.	Наличие иных технических средств	+/-		
-	Для лиц других нозологических групп:			
1.5.13.	Наличие иных технических средств	+/-		

Продолжение таблицы 7

№	Критерии	Показатели	Индикаторы
1.6.1.	1.6. Методическая поддержка трудового и профессионального ориентирования лиц с инвалидностью и ОВЗ	Проведение семинаров/вебинаров по трудовому и профессиональному ориентированию лиц с инвалидностью и ОВЗ	Количество семинаров / вебинаров Количество участников
1.6.2.		Проведение конференций по трудовому и профессиональному ориентированию лиц с инвалидностью и ОВЗ	Количество конференций Количество участников
1.6.3.		Наличие публикаций по трудовому и профессиональному ориентированию лиц с инвалидностью и ОВЗ	Количество публикаций
2. Процессы реализации трудового и профессионального ориентирования лиц с инвалидностью и ОВЗ, относимых к разным нозологиям (слабовидящим, слепым, слабослышащим, глухим, лицам с нарушениями опорно-двигательного аппарата)			
2.1.1.	2.1. Профессиональное информирование лиц с инвалидностью и ОВЗ относимых к разным нозологиям	Проведение информационных кампаний	Количество мероприятий
			Количество участников с инвалидностью и ОВЗ
2.1.2.		Профессиональное информирование на сайте	Количество публикаций
2.1.3.	Издание информационных материалов	Тираж	
2.2.1.	2.2. Профессиональное консультирование лиц с инвалидностью и ОВЗ относимых к разным нозологиям	Профессиональное консультирование лиц с нарушениями зрения	Количество
Удельный вес (%)			
2.2.2.		Профессиональное консультирование лиц с нарушениями слуха	Количество
Удельный вес (%)			
2.2.3.		Профессиональное консультирование лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата	Количество
Удельный вес (%)			
2.2.4.	Профессиональное консультирование лиц других нозологических групп	Количество Удельный вес (%)	

№	Критерии	Показатели	Индикаторы
-	2.3. Адаптация программ трудовой и профессиональной ориентации для лиц с инвалидностью и ОВЗ относимых к разным нозологиям	Наличие выбора методов профессионального и трудового ориентирования, доступных:	
2.3.1.		Для лиц с нарушениями зрения	+/-
2.3.2.		Для лиц с нарушениями слуха	+/-
2.3.3.		Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата	+/-
2.3.4.		Для лиц других нозологических групп	+/-
-		Наличие адаптированного стимульного материала:	
2.3.5.		Для лиц с нарушениями зрения	+/-
2.3.6.		Для лиц с нарушениями слуха	+/-
2.3.7.	Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата	+/-	
2.3.8.	Для лиц других нозологических групп	+/-	
-	2.4. Реализация программ трудовой и профессиональной ориентации для лиц с инвалидностью и ОВЗ относимых к разным нозологиям	Численность лиц с инвалидностью и ОВЗ, прошедших программу профессиональной ориентации из них:	
2.4.1.		Лиц с нарушениями зрения	Количество
			Удельный вес (%)
2.4.2.		Лиц с нарушениями слуха	Количество
			Удельный вес (%)
2.4.3.		Лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата	Количество
			Удельный вес (%)
2.4.4.		Лиц других нозологических групп	Количество
	Удельный вес (%)		
-	Численность лиц с инвалидностью и ОВЗ, прошедших программу трудовой ориентации из них:		
2.4.5.	Лиц с нарушениями зрения	Количество	
		Удельный вес (%)	
2.4.6.	Лиц с нарушениями слуха	Количество	
		Удельный вес (%)	
2.4.7.	Лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата	Количество	
		Удельный вес (%)	
2.4.8.	Лиц других нозологических групп	Количество	
		Удельный вес (%)	

№	Критерии	Показатели	Индикаторы
-	2.5. Качество организации процесса трудового и профессионального ориентирования и сопровождения лиц с инвалидностью и ОВЗ	Количество лиц с ОВЗ и инвалидностью, получающих:	
2.5.1.		Психолого-педагогическое сопровождение	Количество
			Удельный вес (%)
2.5.2.		Медицинское сопровождение	Количество
			Удельный вес (%)
2.5.3.		Тьюторинг	Количество
			Удельный вес (%)
2.5.4.	Иное сопровождение	Количество	
		Удельный вес (%)	
2.5.5.	Наличие соглашений (договоров) о взаимодействии с региональными учебно-методическими центрами профессиональной и трудовой ориентации лиц с ОВЗ и инвалидностью	+/-	
3. Результаты реализации трудового и профессионального ориентирования лиц с инвалидностью и ОВЗ, относимых к разным нозологиям (слабовидящим, слепым, слабослышащим, глухим, лицам с нарушениями опорно-двигательного аппарата)			
3.1.1.	3.1. Результаты трудового и профессионального ориентирования и сопровождения лиц с ОВЗ и инвалидностью	Численность абитуриентов с инвалидностью и ОВЗ, успешно прошедших программу профессиональной ориентации	Количество
			Удельный вес (%)
3.1.2.		Численность абитуриентов с инвалидностью и ОВЗ, прошедших программу трудовой и профессиональной ориентации, поступивших в образовательные организации	Количество
			Удельный вес (%)
3.1.3.	Численность студентов с инвалидностью и ОВЗ, успешно прошедших программу трудовой и профессиональной ориентации	Количество	
		Удельный вес (%)	
3.1.4.	Численность лиц с инвалидностью и ОВЗ, прошедших программу трудовой и профессиональной ориентации, участвующих в конкурсах профессионального мастерства	Количество	
		Удельный вес (%)	
		Результат	

№	Критерии	Показатели	Индикаторы
3.2.1.	3.2. Трудоустройство выпускников с ОВЗ и инвалидностью	Создан и функционирует отдел по трудоустройству студентов с ОВЗ и инвалидностью	+/-
3.2.2.		Наличие штатной единицы, выполняющей обязанности по сопровождению трудоустройства инвалидов	+/-
3.2.3.		Количество программ трудоустройства выпускников из числа лиц с ОВЗ и инвалидностью	Количество
3.2.4.		Численность трудоустроенных выпускников вуза из числа лиц с инвалидностью и ОВЗ	Количество
3.2.5.		Численность выпускников вуза с инвалидностью и ОВЗ, трудоустроившихся в течение календарного года, следующего за годом выпуска, в общем числе выпускников предыдущего года с ОВЗ и инвалидностью	Удельный вес (%)
3.2.6.		Численность выпускников с ОВЗ и инвалидностью, трудоустроившихся по специальности в течение календарного года, следующего за годом выпуска, в общем числе выпускников предыдущего года	Удельный вес (%)
3.3.1.	3.3. Обеспеченность сопровождения трудовой адаптации выпускников с инвалидностью и ОВЗ	Утверждена программа постдипломного сопровождения лиц с ОВЗ и инвалидностью, завершивших обучение (не менее трех лет после окончания вуза)	+/-
3.3.2.		Численность выпускников с ОВЗ и инвалидностью, использующих программы постдипломного сопровождения, в общем числе выпускников с ОВЗ и инвалидностью (%)	Количество
			Удельный вес (%)
3.3.3.		Наличие ассоциации выпускников с инвалидностью и ОВЗ	+/-
3.3.4.	Численность лиц с инвалидностью и ОВЗ состоящих в ассоциации выпускников с инвалидностью и ОВЗ	Количество	
		Удельный вес (%)	

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Постановление Министерства труда и социальной защиты РФ от 21 августа 1998 г. «Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих» [Электронный ресурс]. – № 37: 4-е изд., дополн. – Режим доступа: Система «ГАРАНТ».
2. *Петрова Е.А.* Трудовое и профессиональное ориентирование лиц с инвалидностью и ОВЗ / Е.А. Петрова, В.В. Пчелинова, Д.А. Джафарзаде. – М.: Изд-во РГСУ, 2016. – 276 с.
3. *Феофанов В.Н.* Синдром выгорания и специальные педагоги. – М.: Изд-во РГСУ, 2011. – 216 с.
4. Межведомственный комплексный план мероприятий по вопросу развития системы профессиональной ориентации детей-инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья на 2016–2020 гг. [утв. Минтрудом России, Минобрнауки России 01.02.2016]. – М., 2016. – С. 4.
5. Приказ об утверждении типовых должностных инструкций профессорско-преподавательского состава Российского государственного социального университета [Электронный ресурс]. – М., 2016. – Режим доступа: http://rgsu.net/netcat_files/1064/1404/Prikaz_1033.pdf. – Загл. с экрана. (дата обращения: 14.11.2016).

СПИСОК РЕКОМЕНДУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. *Абульханова-Славская К.А.* Соотношение индивидуальности и личности в свете субъектного подхода. Мир психологии. – 2011. – № 1. – С. 22–31.

2. Актуальные вопросы трудового и профессионального ориентирования лиц с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья: матер. Всерос. науч.-практ. конф. (Москва, 31 окт. 2016 г.) / РГСУ; под науч. ред. Н.Б. Починок, Е.А. Петровой. – М.: Изд-во РГСУ, 2016. – 236 с.

3. *Аленкина О.О.* Профессионально-трудовая социализация молодежи с ограниченными возможностями здоровья / О.О. Аленкина, Т.В. Черникова. – М.: Глобус, 2009. – 160 с.

4. *Ананьев Б.Г.* Человек как предмет познания. – СПб.: Питер, 2010. – 288 с.

5. *Байбородова Л.В.* Социальная педагогика: Профорентация и самоопределение детей-сирот. – М.: Юрайт, 2017. – 243 с.

6. *Башкирова В.Г.* Выбор карьеры. – М.: Эксмо: Коммерсантъ, 2013. – 416 с.

7. *Бендюков М.А.* Ступени карьеры: азбука профорентации / М.А. Бендюков, И.Л. Соломин. – М.: Речь, 2006. – 240 с.

8. *Бикбулатова А.А.* Мода без границ уникальные практики социокультурной адаптации людей с инвалидностью [Электронный ресурс] // Матер. Междунар. науч.-практ. конф. «Инклюзивное профессиональное образование», сб. науч. ст. – М.: Изд-во РГСУ, 2015.

9. *Бикбулатова А.А.* Трудоустройство инвалидов: мировой опыт и современное состояние / Бикбулатова А.А., Петрова Е.А., Козьяков Р.В. // Ученые записки Российского государственного социального университета. – М.: 2016. – № 4.

10. *Богданова Т.Г.* Социальная адаптация, реабилитация и профессиональная ориентация лиц с ограниченными возможностями здоровья: учебник / Т.Г. Богданова, Н.А. Степанова, К.Б. Вовненко, Т.М. Попова. – М.: Academia, 2014. – 240 с.

11. *Бурдина И.В.* Путь к профессии: профессиональное самоопределение школьников, профессиональное развитие личности: метод. пособие. – Самара, 2008. – 64 с.
12. *Вершинин С.И.* Основы профориентологии: учеб. пособие для вузов / С.И. Вершинин, М.С. Савина, Л.Ш. Махмудов, М.В. Борисова. – М.: Академия, 2009. – 215 с.
13. *Гомола А.И.* Профессии в области банковского дела и финансов. – М.: Academia, 2008. – 208 с.
14. *Джафар-заде Д.А.* Мотивационная обусловленность успешности личности в современных социальных условиях в процессе получения профессионального образования // Профессиональная ориентация. – 2015. – № 2. – С. 3–10.
15. *Джафар-заде Д.А.* Формирование профессионального самоопределения на основе способов ориентирования и выявления уровня профессиональной готовности учащихся // Педагогические науки. – 2006. – № 4. – С. 22–29.
16. *Джафар-заде Д.А.* Исследование основных социально-психологических факторов карьерного проектирования обучающихся колледжей: метод. пособие. – М., 2013. – 123 с.
17. *Джафар-заде Д.А.* Профессиональная адаптация выпускников колледжей: метод. пособие. – М., 2012. – 95 с.
18. *Дубровская Т.А.* Адаптация и реабилитация детей с ограниченными возможностями здоровья: учеб. пособие / Т.А. Дубровская, М.В. Воронцова, В.С. Кукушин. – М.: РГСУ, 2014. – 364 с.
19. *Заварзина О.О.* Образовательные технологии позиционирования имиджа здоровой личности в подростковой среде, склонной к зависимостям, как ответ на вызовы современного мира // Имидж образования – вызовы современного мира: матер. первой междунар. конф. / под науч. ред. Е.А. Петровой. – М., 2015. – С. 90–99.
20. *Заварзина О.О.* Психофизиология профессиональной деятельности / О.О. Заварзина, Р.В. Козьяков, Н.Р. Коро, Е. Орлова, Н.В. Рышлякова. – М.: Директ-Медиа, 2015. – 548 с.
21. *Заварзина О.О.* Проблемы подготовки кадров по работе с лицами с ограниченными возможностями здоровья / О.О. Заварзина, Р.В. Козьяков, И.И. Поташова, М.Ю. Афанасьева // Вестник Московского института государственного управления и права. – 2015. – № 12. – С. 37–39.

22. *Заварзина О.О.* Специфика профориентационной работы для лиц с ограниченными возможностям здоровья в системе инклюзивного образования / О.О. Заварзина, Р.В. Козьяков, И.И. Поташова, С.Н. Мокшина // Вестник Московского института государственного управления и права. – 2015. – № 12. – С. 13–15.

23. *Зеер Э.Ф.* Профориентология: теория и практика: учеб. пособие для высшей школы / Э.Ф. Зеер, А.М. Павлова, И.О. Садовникова. – Екатеринбург: Деловая книга, 2004. – 192 с.

24. *Зеер Э.Ф.* Психология профессий: учеб. пособ. для студ. вузов. – Екатеринбург: Деловая книга, 2003. – 336 с.

25. *Ильин В.А.* Методологические проблемы современной психологии / В.А. Ильин, Т.И. Бонкало, Е.А. Петрова, М.М. Басимов. – М.: Изд-во Некоммерческого партнерства «Академия имиджологии», 2015. – 256 с.

26. *Ильин Е.П.* Дифференциальная психология профессиональной деятельности. – СПб: Питер, 2008. – С. 322–327.

27. Информационно-поисковая система «Профессиография» // под общ. ред. Е.А. Климова. – М., 1972.

28. *Исаев Е.И.* Психология образования человека. Становление субъектности в образовательных процессах / Е.И. Исаев, В.И. Слободчиков. – М.: Православный Свято-Тихоновский гуманитарный университет, 2013. – 162 с.

29. *Исаев Е.И.* Психология человека. Введение в психологию субъективности / Е.И. Исаев, В.И. Слободчиков. – М.: Православный Свято-Тихоновский гуманитарный университет, 2013. – 360 с.

30. *Климов Е.А.* Психология профессионального самоопределения. – М.: Академия, 2010. – 302 с.

31. *Кокурина И.Г.* Методика изучения трудовой мотивации: учеб.-метод. пособие. – М., 1990. – 157 с.

32. *Леонтьев Д.А.* Тест смысложизненных ориентаций. – 2-е изд. – М.: Смысл, 2006. – 18 с.

33. Методика «Матрица выбора профессии» [Электронный ресурс] // Психология. – Режим доступа: <http://azps.ru/tests/profmatr.html>.

34. *Носс Н.С.* Профессиональная психодиагностика: Психологический отбор персонала. – М.: Психотерапия, 2009. – 464 с.

35. *Петрова Е.А.* Социально-психологические технологии на службе родителей, воспитывающих детей-инвалидов // Адаптационно-реабилитационные технологии работы с семьями, воспитывающими де-

тей с ограниченными возможностями здоровья: матер. Всерос. науч.-практ. конф. (Москва, 2015 г.) / под ред. Е.А. Петровой, Т.И. Бонкало. – М., 2015. – С. 91–99.

36. *Петрова Е.А.* Социально-психологические аспекты проблемы трудоустройства инвалидов в РФ / Е.А. Петрова, П.А. Кисляков, А.Г. Удодов // Инклюзивное профессиональное образование: матер. Междунар. науч.-практ. конф.: сб. науч. ст. – 2015. – С. 262–269.

37. *Петрова Е.А.* Психологические барьеры, возникающие при устройстве инвалида на работу / Е.А. Петрова, Р.В. Козьяков, А.В. Романова. – М.: Изд-во РГСУ, 2016. – С. 170–185.

38. *Петрова Е.А.* Современные технологии работы с семьями, имеющими детей с ограниченными возможностями здоровья / Е.А. Петрова, Р.В. Козьяков, И.И. Поташов // Воспитание и обучение детей младшего возраста: сб. матер.. – М.: Изд-во РГСУ, 2016. – С. 822–825.

39. *Петрова Е.А.* Жизненные стратегии как предпосылка конкурентоспособности личности и их психологическая диагностика / Е.А. Петрова, А.И. Петров // Ученые записки Российского государственного социального университета. – 2016. – № 7. – С. 185–191.

40. *Петрова Е.А.* Специфика профессионального консультирования учащихся в инклюзивной общеобразовательной среде / Е.А. Петрова, В.В. Пчелинова, Р.В. Козьяков // Ученые записки Российского государственного социального университета. – 2016. – № 5. – С. 178–189.

41. *Петрова Е.А.* Социально-психологические приемы снижения агрессивности младших школьников / Е.А. Петрова, Н.М. Шкурко, Р.В. Козьяков // Вестник Академии права и управления. – 2016. – № 42. – С. 147–153.

42. *Полякова О.Б.* Психология труда: учеб.-метод. пособие. – Ч. I. Основы психологии труда. – М.: МГУТУ, 2004. – 76 с.

43. *Починок Н.Б.* Работа с инвалидами и инклюзивное образование в Российском государственном социальном университете / Н.Б. Починок, Е.А. Петрова, В.В. Комаров // Инклюзивное профессиональное образование: матер. Всерос. науч.-практ. конф. – Челябинск, 2014. – С. 211–216.

44. *Пряжников Н.С.* Профорientация в школе и колледже: Игры, дискуссии, задачи-упражнения: метод. пособие / Н.С. Пряжников, Л.С. Румянцева. – М.: Academia, 2014. – 304 с.

45. *Пряжникова Е.Ю.* Профорентация / Е.Ю. Пряжникова, Н.С. Пряжников. – М.: Academia, 2013. – 496 с.

46. Психология труда: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / под ред. Е.А. Климова. – 6-е изд., стер. – М.: Академия, 2011. – 384 с.

47. *Пчелинова В.В.* Дескрипторный словарь в формировании представлений психолога о мире труда // Вестник Московского университета. – Сер. 14. Психология. – 2010. – № 3. – С. 76–87.

48. *Пчелинова В.В.* На своем ли я месте? [Электронный ресурс]: Консультация психолога в прямом эфире. – М., 2008. – Режим доступа: <http://echo.msk.ru>.

49. *Пчелинова В.В.* О построении национального регистра психологов-специалистов: тезисы // Материалы юбилейной конференции МПО. – М.: РПО, 2005. – С. 142–143.

50. *Пчелинова В.В.* О построении национального регистра психологов-специалистов // Ломоносовские чтения. – М.: Изд-во Моск. ун-та, 2007. – С. 34.

51. *Пчелинова В.В.* Труд не товар // Журнал «Бюджет». – 2008. – № 11.

52. *Пчелинова В.В.* Четырехъязысная классификация профессий как основание сравнительного психологического профессиоведения: Матер. II межрегион. науч.-практ. конф. (11–13 нояб. 2010 г.) // Прикладная психология как ресурс социально-экономического развития России в условиях преодоления глобального кризиса. – Кн. 1. – М.: Изд-во Моск. ун-та, 2010.

53. *Пчелинова В.В.* Формирование представлений о мире профессий в профконсультировании: дис. ... канд. психол. наук. – М., 2011. – 235 с.

54. *Резапкина Г.В.* Организация работы по профориентации и проадаптации детей-инвалидов и лиц с ОВЗ. – Сыктывкар, 2014. – 48 с.

55. *Рогов Е.И.* Настольная книга практического психолога: учеб. пособие. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ВЛАДОС, 1999. – С. 184–195.

56. *Феофанов В.Н.* Синдром выгорания и специальные педагоги. – М.: Изд-во РГСУ, 2011. – 216 с.

57. *Чикер В.А.* Психологическая диагностика организации и персонала. – СПб.: Речь, 2004. – 176 с.

58. *Petrova E.A.* Employment and professional orientation of students, disabled persons and persons with disabilities / E.A. Petrova, A.A. Bikbula-

tova, V.V. Pchelinova, R.V. Kozyakov // Contemporary Problems of Social Work. – 2017. – No. 1.

59. *Petrova E.A.* Ideas of L.S. Vygotskiy and psychological problems of employment for disabled people / E.A. Petrova, E.A. Volodarskaya, R.V. Kozyakov // Psychology in Russia: State of the Art. – 2016.

60. *Pochinok N.* Problems of the Hidden Neglect Correction by Family Tourism / N. Pochinok, E. Petrova, A. Seselkin, M. Komarov // Social Work with Families and Children: International Workshop, Ho Shi Min. – 2016.

ПРИЛОЖЕНИЕ

Примерные должностные инструкции сотрудников РУМЦ¹

1. РУКОВОДИТЕЛЬ ЦЕНТРА

Должность руководителя Ресурсного учебно-методического центра по обучению инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (далее – «Центр») Российского государственного социального университета (далее – «РГСУ», «Университет») относится к категории административно-управленческого персонала.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Основной целью деятельности руководителя Центра является эффективное управление Центром, а именно – планирование, организация и координация работы Центра по каждому из направлений деятельности для успешного достижения поставленных целей и задач в области организации и осуществления деятельности, направленной на сопровождение обучающихся с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья при освоении основных образовательных программ, профориентационной работы и содействия трудоустройству выпускников с инвалидностью на современном рынке труда, формирования способностей у обучающихся и выпускников с инвалидностью к планированию своей карьеры, накопления, распространения и разработки инновационных технологий по научно – методическому и техническому обеспечению развития инклюзивной формы образования в Университете и его филиалах.

1.2. Руководитель Центра назначается на должность и освобождается от занимаемой должности приказом РГСУ по представлению проректора по компетенции.

1.3. На должность руководителя Центра назначается лицо, имеющее высшее профессиональное образование по специальности «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент», «Управ-

¹ [4, с. 3].

ление персоналом» и стаж работы не менее 5 лет или высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование в области государственного и муниципального управления, менеджмента и экономики, и стаж работы не менее 5 лет.

1.4. Руководитель Центра находится в непосредственном подчинении проректора по компетенции и работает под общим руководством ректора РГСУ.

1.5. Место работы руководителя Центра определяется проректором по компетенции, исходя из локального нормативного акта РГСУ о месте нахождения Центра.

1.6. В своей деятельности руководитель Центра руководствуется законодательством Российской Федерации, Уставом, Коллективным договором и приложениями к нему, Корпоративным кодексом, приказами РГСУ и распоряжениями ректора Университета, Положением о Центре, настоящей должностной инструкцией, иными локальными нормативными актами РГСУ, а также профессиональной этикой и традициями РГСУ.

1.7. Руководитель Центра должен знать:

1.7.1. Законы и нормативные правовые акты Российской Федерации.

1.7.2. Конституцию Российской Федерации;

1.7.3. Конвенцию о правах ребенка.

1.7.4. Педагогику, педагогическую психологию, достижения современной психолого-педагогической науки и практики.

1.7.5. Основы физиологии, гигиены.

1.7.6. Теорию и методы управления образовательными системами;

1.7.7. Основы экономики, права, социологии.

1.7.8. Организацию финансово-хозяйственной деятельности учреждения.

1.7.9. Административное, трудовое и хозяйственное законодательство.

1.7.10. Правила и нормы охраны труда, техники безопасности, и противопожарной защиты.

1.7.11. Правила по охране труда и пожарной безопасности.

1.7.12. Устав, Коллективный договор и приложения к нему, Корпоративный кодекс; локальные нормативные акты Университета в установленной сфере деятельности.

1.8. Руководитель Центра должен уметь эффективно применять в практической работе навыки и знания в сфере эффективного руководства деятельностью Центра в области инклюзивного образования.

1.9. Руководитель Центра должен уметь анализировать ход и итоги своей работы и работы Центра.

1.10. Руководитель Центра планирует и распределяет собственное рабочее время и рабочее время работников Центра.

1.11. В период временного отсутствия руководителя Центра выполнение его должностных обязанностей возлагается на лицо, назначенное в установленном порядке.

2. ДОЛЖНОСТНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ

2.1. Руководитель Центра:

2.1.1. Организует текущее и перспективное планирование деятельности педагогического коллектива.

2.1.2. Координирует работу заместителя руководителя и специалистов по выполнению планов работы и программ, а также разработку необходимой учебно-методической и научно-практической документации.

2.1.3. Руководит профессиональной ориентации лиц с ограниченными возможностями здоровья (далее – «лица с ОВЗ») и координирует работу по их обучению в других структурных подразделениях Университета.

2.1.4. Осуществляет контроль за качеством работы кружков и факультативов, действующих в Центре.

2.1.5. Координирует взаимодействие между представителями науки и практики по проблемам лиц с ОВЗ в Университете.

2.1.6. Организует просветительную работу для родителей и членов семей лиц с ОВЗ.

2.1.7. Оказывает помощь профессорско-преподавательскому составу и другим работникам в освоении и разработке инновационных программ и технологий по работе и взаимодействию лиц с ОВЗ.

2.1.8. Организует учебно-воспитательную (методическую, культурно- массовую, внеклассную) работу.

2.1.9. Обеспечивает своевременное составление установленной отчетной документации.

2.1.10. Оказывает помощь лицам с ОВЗ, обучающихся в РГСУ, и обеспечивает организацию в проведении культурно-просветительных и оздоровительных мероприятий для данной категории обучающихся.

2.1.11. Осуществляет комплектование и принимает меры по сохранению контингента обучающихся в кружках и т.п.

2.1.12. Участвует в организации повышения квалификации и профессионального мастерства педагогических кадров и других работников Университета в области работы с лицами с ОВЗ.

2.1.13. Вносит предложения по совершенствованию образовательного процесса для лиц с ОВЗ.

2.1.14. Принимает меры по оснащению учебных лабораторий и кабинетов современным оборудованием, наглядными пособиями и техническими средствами обучения, пополнению библиотек и методических кабинетов учебно-методической и художественной литературой, журналами и газетами для лиц с ОВЗ.

2.1.15. Проводит подведение итогов ежемесячной работы Центра.

2.1.16. Обеспечивает рациональное использование материально-технических средств, закрепленных за Центром.

2.1.17. Контролирует качественное и своевременное оформление и представление таблиц учета использования рабочего времени, графиков отпусков работников Центра, иных сопроводительных документов (справок и т.д.), касающихся работников Центра.

2.1.18. Осуществляет контроль за состоянием закрепленных за Центром помещений и принимает меры для обеспечения поддержания их в рабочем состоянии, инициирует обновление соответствующего оборудования.

2.1.19. Обеспечивает меры по созданию благоприятных и безопасных условий труда, соблюдению требований правил по охране труда и пожарной безопасности.

2.1.20. Вносит предложения руководству РГСУ по оптимизации и повышению эффективности работы Центра.

2.1.21. Выполняет иные должностные обязанности, обеспечивающие выполнение поставленных перед Центром целей и задач.

2.2. Руководитель Центра по отдельному указанию вышестоящего руководителя, в установленных случаях и порядке, а также в рамках компетенции, качественно передает рабочую документацию и дела по соответствующему направлению работы.

3. ПРАВА

3.1. Руководителю Центра для выполнения закрепленных за ним должностных обязанностей предоставляются следующие права:

3.1.1. Принимать решения в пределах своей компетенции.

3.1.2. Вносить на рассмотрение руководства Университета предложений по улучшению качества своей работы и работы Центра.

3.1.3. Требовать от руководства Университета создания необходимых условий для выполнения должностных обязанностей.

3.1.4. Осуществлять взаимодействие с руководителями других структурных подразделений РГСУ, запрашивать и получать от структурных подразделений РГСУ необходимую информацию.

3.1.5. Ходатайствовать перед руководством о поощрении работников, а также применении к ним дисциплинарных взысканий.

3.2. Руководитель Центра имеет право на объективную оценку своего профессионального вклада в решение университетских задач, на пропорциональное вкладу моральное и материальное поощрение.

4. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

Руководитель Центра несет ответственность за:

4.1. Нарушение законодательства Российской Федерации.

4.2. Злоупотребление своими полномочиями, предусмотренными настоящей должностной инструкцией.

4.3. Неисполнение или ненадлежащее (некачественное, несвоевременное) исполнение должностных обязанностей, предусмотренных настоящей должностной инструкцией.

4.4. Грубое и нетактичное отношение к работникам и обучающимся Университета.

4.5. Утрату и порчу документов.

4.6. Нарушение Устава РГСУ, Коллективного договора и приложений к нему, Корпоративного кодекса, приказов РГСУ и распоряжений ректора РГСУ, Положения о Центре, иных локальных нормативных актов РГСУ, а также настоящей должностной инструкции.

4.7. Нарушение установленного порядка учета, хранения, использования и распространения внутренней служебной документации и информации.

Руководитель вуза

С настоящей должностной инструкцией ознакомлен(а)

« ___ » _____ 2016 г. _____ / _____ /
подпись (И.О. Фамилия)

2. ЗАМЕСТИТЕЛЬ РУКОВОДИТЕЛЯ ЦЕНТРА

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Должность заместителя руководителя Ресурсного учебно-методического центра по обучению инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (далее – «Центр») Российского государственного социального университета (далее – «РГСУ», «Университет») относится к категории административно-управленческого персонала.

1.2. Основной целью деятельности заместителя руководителя Центра является эффективное управление Центром, а именно планирование, организация и координация работы Центра по каждому из направлений деятельности для успешного достижения поставленных целей и задач в области организации и осуществления деятельности, направленной на сопровождение обучающихся с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья при освоении основных образовательных программ, профориентационной работы и содействия трудоустройству выпускников с инвалидностью на современном рынке труда, формирования способностей у обучающихся и выпускников с инвалидностью к планированию своей карьеры, накопления, распространения и разработки инновационных технологий по научно – методическому и техническому обеспечению развития инклюзивной формы образования в Университете и его филиалах.

1.3. Заместитель руководителя Центра назначается на должность и освобождается от занимаемой должности приказом РГСУ по представлению руководителя Центра.

1.4. На должность заместителя руководителя Центра назначается лицо, имеющее высшее профессиональное образование по специальности «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент», «Управление персоналом» и стаж работа не менее 5 лет или высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование в области государственного и муниципального управления, менеджмента и экономики, и стаж работы не менее 5 лет.

1.5. Заместитель руководителя Центра находится в непосредственном подчинении руководителя Центра, работает под общим руководством проректора по компетенции и ректора РГСУ.

1.6. Место работы заместителя руководителя Центра определяется руководителем Центра исходя из локального нормативного акта РГСУ о месте нахождения Центра.

1.7. В своей деятельности заместитель руководителя Центра руководствуется законодательством Российской Федерации, Уставом, Коллективным договором и приложениям к нему, Корпоративным кодексом, приказами РГСУ и распоряжениями ректора Университета, Положением о Центре, настоящей должностной инструкцией, иными локальными нормативными актами РГСУ, а также профессиональной этикой и традициями РГСУ.

1.8. Заместитель руководителя Центра должен знать:

1.8.1. Законы и нормативные правовые акты Российской Федерации.

1.8.2. Конституцию Российской Федерации;

1.8.3. Конвенцию о правах ребенка.

1.8.4. Педагогiku, педагогическую психологию, достижения современной психолого-педагогической науки и практики.

1.8.5. Основы физиологии, гигиены.

1.8.6. Теорию и методы управления образовательными системами;

1.8.7. Основы экономики, права, социологии.

1.8.8. Организацию финансово-хозяйственной деятельности учреждения.

1.8.9. Административное, трудовое и хозяйственное законодательство.

1.8.10. Правила и нормы охраны труда, техники безопасности, и противопожарной защиты.

1.8.11. Правила по охране труда и пожарной безопасности.

1.8.12. Устав, Коллективный договор и приложения к нему, Корпоративный кодекс; локальные нормативные акты Университета в установленной сфере деятельности.

1.9. Заместитель руководителя Центра должен уметь эффективно применять в практической работе навыки и знания в сфере эффективного руководства деятельностью Центра в области инклюзивного образования.

1.10. Заместитель руководителя Центра должен уметь анализировать ход и итоги своей работы и работы Центра.

1.11. Заместитель руководителя Центра планирует и распределяет собственное рабочее время и рабочее время работников Центра.

1.12. В период временного отсутствия заместителя руководителя Центра выполнение его должностных обязанностей возлагается на лицо, назначенное в установленном порядке.

2. ДОЛЖНОСТНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ

2.1. Заместителя руководителя Центра:

2.1.1. Координирует работу преподавателей, воспитателей, мастеров производственного обучения и других педагогических работников по выполнению учебных планов и программ, связанных с инклюзивным образованием, а также разработку необходимой учебно-методической документации Центра.

2.1.2. Осуществляет контроль за качеством образовательного и воспитательного процессов и объективностью оценки результатов образовательной подготовки обучающихся с ОВЗ, работой кружков и факультативов в Центре.

2.1.3. Координирует взаимодействие между представителями педагогической науки и практики.

2.1.4. Организует просветительную работу для родителей детей с ОВЗ.

2.1.5. Оказывает помощь педагогическим работникам в освоении и разработке инновационных программ и технологий в сфере инклюзивного образования.

2.1.6. Организует учебно-воспитательную (методическую, культурно-массовую, внеучебную) работу для лиц с ОВЗ.

2.1.7. Обеспечивает своевременное составление установленной отчетной документации.

2.1.8. Оказывает помощь коллективам обучающихся с ОВЗ в проведении культурно-просветительных и оздоровительных мероприятий.

2.1.9. Участвует в подборе и расстановке педагогических кадров и организации повышения их квалификации и профессионального мастерства в сфере работы с людьми с ОВЗ.

2.1.10. Принимает управленческие решения об оснащении мастерских, учебных лабораторий и кабинетов современным тифло- и сурдооборудованием, наглядными пособиями и техническими средствами обучения и реабилитации пополнению библиотек и методических кабинетов учебно-методической и художественной литературой, журналами и газетами.

2.1.11. Осуществляет контроль за состоянием медицинского обслуживания обучающихся с ОВЗ, жилищно-бытовых условий в общежитиях и несет ответственность за надлежащее их исполнение.

2.1.12. Координирует работу с филиалами и сотрудничающим и организациями.

2.1.13. Осуществляет организацию и поддержку «доступной среды» для обучающихся, преподавателей с ОВЗ и других работников РГСУ.

2.1.14. Выполняет иные должностные обязанности, обеспечивающие выполнение поставленных перед Центром целей и задач.

2.2. Заместитель руководителя Центра по отдельному указанию вышестоящего руководителя, в установленных случаях и порядке, а также в рамках компетенции, качественно передает рабочую документацию и дела по соответствующему направлению работы.

3. ПРАВА

3.1. Заместителю руководителя Центра для выполнения закрепленных за ним должностных обязанностей предоставляются следующие права:

3.1.1. Принимать решения в пределах своей компетенции.

3.1.2. Вносить на рассмотрение руководства Университета предложений по улучшению качества своей работы и работы Центра.

3.1.3. Требовать от руководства Университета создания необходимых условий для выполнения должностных обязанностей.

3.1.4. Осуществлять взаимодействие с руководителями других структурных подразделений РГСУ, запрашивать и получать от структурных подразделений РГСУ необходимую информацию.

3.1.5. Ходатайствовать перед руководством о поощрении работников, а также применении к ним дисциплинарных взысканий.

3.2. Заместитель руководителя Центра имеет право на объективную оценку своего профессионального вклада в решение университетских задач, на пропорциональное вкладу моральное и материальное поощрение.

4. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

Заместитель руководителя Центра несет ответственность за:

4.1. Нарушение законодательства Российской Федерации.

4.2. Злоупотребление своими полномочиями, предусмотренными настоящей должностной инструкцией.

4.3. Неисполнение или ненадлежащее (некачественное, несвоевременное) исполнение должностных обязанностей, предусмотренных настоящей должностной инструкцией.

4.4. Грубое и нетактичное отношение к работникам и обучающимся Университета.

4.5. Утрату и порчу документов.

3. ЗАМЕСТИТЕЛЬ РУКОВОДИТЕЛЯ ЦЕНТРА ПО НАУЧНОЙ РАБОТЕ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Должность заместителя руководителя Ресурсного учебно-методического центра по обучению инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (далее – «Центр») по научной работе Российского государственного социального университета (далее – «РГСУ», «Университет») относится к категории административно-управленческого персонала.

1.2. Основной целью деятельности заместителя руководителя по научной работе Центра является эффективное управление Центром, а именно планирование, организация и координация работы Центра по каждому из направлений деятельности для успешного достижения поставленных целей и задач в области организации и осуществления деятельности, направленной на сопровождение обучающихся с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья при освоении основных образовательных программ, профориентационной работы и содействия трудоустройству выпускников с инвалидностью на современном рынке труда, формирования способностей у обучающихся и выпускников с инвалидностью к планированию своей карьеры, накопления, распространения и разработки инновационных технологий по научно – методическому и техническому обеспечению развития инклюзивной формы образования в Университете и его филиалах.

1.3. Заместитель руководителя Центра по научной работе назначается на должность и освобождается от занимаемой должности приказом РГСУ по представлению руководителя Центра.

1.4. На должность заместителя руководителя Центра по научной работе назначается лицо, имеющее высшее педагогическое образование и стаж работы не менее 5 лет или профессиональное образование по специальности «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент», «Управление персоналом» и стаж работа не менее 5 лет или высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование в области государственного и муниципального управления, менеджмента и экономики и стаж работы не менее 5 лет.

1.5. Заместитель руководителя Центра по научной работе находится в непосредственном подчинении руководителя Центра, работает под общим руководством проректора по компетенции и ректора РГСУ.

1.6. Место работы заместителя руководителя Центра по научной работе определяется руководителем Центра, исходя из локального нормативного акта РГСУ о месте нахождения Центра.

1.7. В своей деятельности заместитель руководителя Центра по научной работе руководствуется законодательством Российской Федерации, Уставом, Коллективным договором и приложениям к нему, Корпоративным кодексом, приказами РГСУ и распоряжениями ректора Университета, Положением о Центре, настоящей должностной инструкцией, иными локальными нормативными актами РГСУ, а также профессиональной этикой и традициями РГСУ.

1.8. Заместитель руководителя Центра по научной работе должен знать:

1.8.1. Законы и нормативные правовые акты Российской Федерации.

1.8.2. Конституцию Российской Федерации;

1.8.3. Конвенцию о правах ребенка.

1.8.4. Педагогику, педагогическую психологию, достижения современной психолого-педагогической науки и практики.

1.8.5. Основы физиологии, гигиены.

1.8.6. Теорию и методы управления образовательными системами;

1.8.7. Основы экономики, права, социологии.

1.8.8. Организацию финансово-хозяйственной деятельности учреждения.

1.8.9. Административное, трудовое и хозяйственное законодательство.

1.8.10. Правила и нормы охраны труда, техники безопасности, и противопожарной защиты.

1.8.11. Правила по охране труда и пожарной безопасности.

1.8.12. Устав, Коллективный договор и приложения к нему, Корпоративный кодекс; локальные нормативные акты Университета в установленной сфере деятельности.

1.9. Заместитель руководителя Центра по научной работе должен уметь эффективно применять в практической работе навыки и знания в сфере эффективного руководства деятельностью Центра в области инклюзивного образования.

1.10. Заместитель руководителя Центра по научной работе должен уметь анализировать ход и итоги своей работы и работы Центра.

1.11. Заместитель руководителя Центра по научной работе планирует и распределяет собственное рабочее время и рабочее время работников Центра.

1.12. В период временного отсутствия заместителя руководителя Центра по научной работе выполнение его должностных обязанностей возлагается на лицо, назначенное в установленном порядке.

2. ДОЛЖНОСТНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ

2.1. Заместителя руководителя Центра по научной работе:

2.1.1. Участвует в координации работы преподавателей, воспитателей, мастеров производственного обучения и других педагогических работников по выполнению учебных планов и программ, связанных с инклюзивным образованием, а также разработке необходимой учебно-методической документации Центра.

2.1.2. Осуществляет контроль за качеством образовательного и воспитательного процессов и объективностью оценки результатов образовательной подготовки обучающихся с ОВЗ, работой кружков и факультативов в Центре.

2.1.3. Координирует взаимодействие между представителями педагогической науки и практики.

2.1.4. Организует просветительную работу для родителей детей с ОВЗ.

2.1.5. Оказывает помощь педагогическим работникам в освоении и разработке инновационных программ и технологий в сфере инклюзивного образования.

2.1.6. Организует учебно-воспитательную (методическую, культурно- массовую, внеучебную) работу для лиц с ОВЗ.

2.1.7. Обеспечивает своевременное составление установленной отчетной документации.

2.1.8. Оказывает помощь коллективам обучающихся с ОВЗ в проведении культурно-просветительных и оздоровительных мероприятий.

2.1.9. Участвует в подборе и расстановке педагогических кадров и организации повышения их квалификации и профессионального мастерства в сфере работы с людьми с ОВЗ.

2.1.10. Принимает управленческие решения об оснащении мастерских, учебных лабораторий и кабинетов современным тифло- и сурдооборудованием, наглядными пособиями и техническими средствами обучения и реабилитации пополнению библиотек и методических кабинетов учебно-методической и художественной литературой, журналами и газетами.

2.1.11. Осуществляет контроль за состоянием медицинского обслуживания обучающихся с ОВЗ, жилищно-бытовых условий в общежитиях и несет ответственность за надлежащее их исполнение.

2.1.12. Координирует работу с филиалами и развивает сотрудничество и социальное партнерство со сторонними организациями.

2.1.13. Участвует в организации «доступной среды» для обучающихся, преподавателей с ОВЗ и других работников РГСУ и осуществляет экспертную оценку осуществляемым мероприятиям по улучшению доступности среды.

2.1.14. Выполняет иные должностные обязанности, обеспечивающие выполнение поставленных перед Центром целей и задач.

2.2. Заместитель руководителя Центра по научной работе по отдельному указанию вышестоящего руководителя, в установленных случаях и порядке, а также в рамках компетенции, качественно передает рабочую документацию и дела по соответствующему направлению работы.

3. ПРАВА

3.1. Заместителю руководителя Центра по научной работе для выполнения закрепленных за ним должностных обязанностей предоставляются следующие права:

3.1.1. Принимать решения в пределах своей компетенции.

3.1.2. Вносить на рассмотрение руководства Университета предложений по улучшению качества своей работы и работы Центра.

3.1.3. Требовать от руководства Университета создания необходимых условий для выполнения должностных обязанностей.

3.1.4. Осуществлять взаимодействие с руководителями других структурных подразделений РГСУ, запрашивать и получать от структурных подразделений РГСУ необходимую информацию.

3.1.5. Ходатайствовать перед руководством о поощрении работников, а также применении к ним дисциплинарных взысканий.

3.2. Заместитель руководителя Центра по научной работе имеет право на объективную оценку своего профессионального вклада в решение университетских задач, на пропорциональное вкладу моральное и материальное поощрение.

4. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

Заместитель руководителя Центра по научной работе несет ответственность за:

4.1. Нарушение законодательства Российской Федерации.

4. ВЕДУЩИЙ СПЕЦИАЛИСТ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Должность ведущего специалиста Ресурсного учебно-методического центра по обучению инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (далее – «Центр»), Российского государственного социального университета (далее – «РГСУ», «Университет») относится к категории административно- хозяйственного персонала.

1.2. Основной целью деятельности ведущего специалиста является организация и обеспечение научной деятельности в рамках работы Центра.

1.3. На должность ведущего специалиста назначается лицо, имеющее высшее профессиональное образование и стаж работы по специальности не менее 2 лет.

1.4. Ведущий специалист назначается на должность и освобождается от занимаемой должности приказом РГСУ.

1.5. Ведущий специалист находится в непосредственном подчинении руководителя Центра, работает под общим руководством проректора по компетенции и ректора РГСУ.

1.6. Место работы ведущий специалист определяется руководителем Центра, исходя из локального нормативного акта РГСУ о месте нахождения Центра.

1.7. В своей деятельности ведущий специалист руководствуется законодательством Российской Федерации, Уставом, Коллективным договором и приложениями к нему, Корпоративным кодексом РГСУ, приказами РГСУ и распоряжениями ректора РГСУ, положением о Центре, настоящей должностной инструкцией, иными локальными нормативными актами РГСУ, а также профессиональной этикой и традициями РГСУ.

1.8. Ведущий специалист должен знать:

1.8.1. Законы и нормативные правовые акты Российской Федерации в области образования и науки.

1.8.2. Инструкции, постановления, приказы, распоряжения, положения, методические материалы и нормативы, касающиеся Центра.

1.8.3. Правила эксплуатации вычислительной и копировальной техники, коммуникаций и связи.

1.8.4. Порядок создания и редактирования научно-исследовательских планов Центра.

- 1.8.5. Основы трудового законодательства Российской Федерации.
- 1.8.6. Правила по охране труда и пожарной безопасности. Устав, Коллективный договор и приложения к нему,
- 1.8.7. Корпоративный кодекс РГСУ, локальные нормативные акты Университета в установленной сфере деятельности.
- 1.9. Ведущий специалист должен уметь эффективно применять в практической работе все свои навыки в области организации работы с лицами с ОВЗ, ведением научно-исследовательской деятельности в сфере инклюзивного образования.
- 1.10. Ведущий специалист должен уметь анализировать ход и итоги своей работы.
- 1.11. Ведущий специалист должен планировать и распределять собственное рабочее время.
- 1.12. В период временного отсутствия специалиста выполнение его должностных обязанностей возлагается на лицо, назначенное в установленном порядке.
- 1.13. Ведущий специалист выполняет работу, связанную с хранением, обработкой, применением или иным использованием переданных ему ценностей, в обязательном порядке заключает договор материальной ответственности.

2. ДОЛЖНОСТНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ

- 2.1. Ведущий специалист:
- 2.1.1. Выполняет методическую работу по планированию и организации научного исследования в Центре.
- 2.1.2. Участвует в разработке научно-исследовательских программ Центра.
- 2.1.3. Обеспечивает контроль за ведением и хранением документов в Центре.
- 2.1.4. Осуществляет компьютерную обработку получаемой информации.
- 2.1.5. Ведет переписку по электронной почте со структурными подразделениями, сторонними организациями и частными лицами по поручению руководителя Центра.
- 2.1.6. Анализирует и обобщает результаты деятельности педагогического коллектива в области развития инклюзивной практики.
- 2.1.7. Принимает участие в разработке методических и информационных материалов, диагностике, прогнозировании и планировании

подготовки, переподготовки и повышения квалификации руководителей и специалистов организации.

2.1.8. Обобщает и принимает меры по распространению наиболее результативного опыта педагогических работников в сфере инклюзивного образования.

2.1.9. Вносит предложения по совершенствованию образовательного процесса в организации.

2.1.10. Совместно с руководством организует мероприятия по развитию инклюзивной культуры, философии и идеологии.

2.1.11. Выполняет иные должностные обязанности, обеспечивающие выполнение поставленных перед Центром целей и задач.

2.2. Ведущий специалист по отдельному указанию вышестоящего руководителя, в установленных случаях и порядке, а также в рамках компетенции, качественно передает рабочую документацию и дела по соответствующему направлению работы.

3. ПРАВА

3.1. Ведущему специалисту для выполнения закрепленных за ним должностных обязанностей предоставляются следующие права:

3.1.1. Принимать решения в пределах своей компетенции.

3.1.2. Вносить на рассмотрение руководства Университета предложения по улучшению качества своей работы и Центра.

3.1.3. Требовать от руководства создания необходимых условий для выполнения должностных обязанностей.

3.1.4. Осуществлять взаимодействие с руководителями других структурных подразделений Университета, запрашивать и получать от структурных подразделений Университета необходимую информацию.

3.2. Ведущий специалист имеет право на объективную оценку своего профессионального вклада в решении университетских задач, на пропорциональное вкладу моральное и материальное поощрение.

4. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

Ведущий специалист несет ответственность за:

4.1. Нарушение законодательства Российской Федерации.

4.2. Злоупотребление своими полномочиями, предусмотренными настоящей должностной инструкцией.

4.3. Неисполнение или ненадлежащее (некачественное, несвоевременное) исполнение должностных обязанностей, предусмотренных настоящей должностной инструкцией.

4.4. Грубое и нетактичное отношение к работникам и обучающимся в РГСУ.

4.5. Утрату и порчу документов.

4.6. Нарушение Устава РГСУ, Коллективного договора и приложений к нему, Корпоративного кодекса РГСУ, приказов РГСУ и распоряжений ректора Университета, Положения о Центре, иных локальных нормативных актов РГСУ, а также настоящей должностной инструкции.

4.7. Нарушение установленного порядка учета, хранения, использования и распространения внутренней служебной документации и информации.

Руководитель Центра

С настоящей должностной инструкцией ознакомлен(а)

«__» _____ 2016 г. _____ / _____ /
подпись (И.О. Фамилия)

5. СПЕЦИАЛИСТ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Должность психолога Ресурсного учебно-методического центра по обучению инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (далее – «Центр»), Российского государственного социального университета (далее – «РГСУ»), «Университет») относится к категории профессорско-преподавательского и учебно-вспомогательного персонала.

1.2. Основной целью деятельности психолога является организация и обеспечение научной деятельности в рамках работы Центра.

1.3. На должность психолога назначается лицо, имеющее высшее профессиональное (психологическое) образование без предъявления требований к стажу работы.

1.4. Психолог назначается на должность и освобождается от занимаемой должности приказом РГСУ.

1.5. Психолог находится в непосредственном подчинении руководителя Центра, работает под общим руководством проректора по компетенции и ректора РГСУ.

1.6. Место работы психолога определяется руководителем Центра, исходя из локального нормативного акта РГСУ о месте нахождения Центра.

1.7. В своей деятельности психолог руководствуется законодательством Российской Федерации, Уставом, Коллективным договором и приложениями к нему, Корпоративным кодексом РГСУ, приказами РГСУ и распоряжениями ректора РГСУ, положением о Центре, настоящей должностной инструкцией, иными локальными нормативными актами РГСУ, а также профессиональной этикой и традициями РГСУ.

1.8. Психолог должен знать:

1.8.1. Законы и нормативные правовые акты Российской Федерации в области образования и науки.

1.8.2. Инструкции, постановления, приказы, распоряжения, положения, методические материалы и нормативы, касающиеся Центра.

1.8.3. Правила эксплуатации вычислительной и копировальной техники, коммуникаций и связи.

1.8.4. Порядок создания и редактирования научно-исследовательских планов Центра.

1.8.5. Основы трудового законодательства Российской Федерации.

1.8.6. Правила по охране труда и пожарной безопасности. Устав, Коллективный договор и приложения к нему.

1.8.7. Корпоративный кодекс РГСУ, локальные нормативные акты Университета в установленной сфере деятельности.

1.8.8. Нормативные документы, регулирующие вопросы охраны труда, здравоохранения, профориентации, занятости обучающихся, воспитанников и их социальной защиты, социальную психологию.

1.8.9. Общую психологию; педагогическую психологию, общую педагогику, психологию личности и дифференциальную психологию.

1.8.10. Основы профориентации, профессиоведения и психологии труда, психодиагностики, психологического консультирования и психопрофилактики; методы активного обучения, социально-психологического тренинга общения; современные методы индивидуальной и групповой профконсультации

1.9. Психолог должен уметь эффективно применять в практической работе все свои навыки в области организации работы с лицами с ОВЗ, ведением научно-исследовательской деятельности в сфере инклюзивного образования.

1.10. Психолог должен уметь анализировать ход и итоги своей работы.

1.11. Психолог должен планировать и распределять собственное рабочее время.

1.12. В период временного отсутствия психолога выполнение его должностных обязанностей возлагается на лицо, назначенное в установленном порядке.

1.13. Психолог выполняет работу, связанную с хранением, обработкой, применением или иным использованием переданных ему ценностей, в обязательном порядке заключает договор материальной ответственности.

2. ДОЛЖНОСТНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ

2.1. Психолог:

2.1.1. Выполняет методическую работу по планированию и организации научного исследования в Центре.

2.1.2. Осуществляет профессиональную деятельность, направленную на сохранение психического, соматического и социального благополучия обучающихся, воспитанников в процессе воспитания и обучения.

2.1.3. Способствует гармонизации социальной сферы РГСУ и осуществляет превентивные мероприятия по профилактике возникновения социальной дезадаптации.

2.1.4. Оказывает консультативную помощь обучающимся, их родителям (законным представителям), педагогическому коллективу в решении конкретных проблем.

2.1.5. Проводит психологическую диагностику, используя современные образовательные технологии, включая информационные, а также цифровые образовательные ресурсы.

2.1.6. Способствует развитию у обучающихся готовности к ориентации в различных ситуациях жизненного и профессионального самоопределения.

2.1.7. Участвует в разработке научно-исследовательских программ Центра.

2.1.8. Осуществляет компьютерную обработку получаемой информации.

2.1.9. Ведет переписку по электронной почте со структурными подразделениями, сторонними организациями и частными лицами по поручению руководителя Центра.

2.1.10. Анализирует и обобщает результаты деятельности педагогического коллектива в области развития инклюзивной практики.

2.1.11. Принимает участие в разработке методических и информационных материалов, диагностике, прогнозировании и планировании подготовки, переподготовки и повышения квалификации руководителей и специалистов организации.

2.1.12. Обобщает и принимает меры по распространению наиболее результативного опыта педагогических работников в сфере инклюзивного образования.

2.1.13. Вносит предложения по совершенствованию образовательного процесса в организации.

2.1.14. Совместно с руководством организует мероприятия по развитию инклюзивной культуры, философии и идеологии.

2.1.15. Выполняет иные должностные обязанности, обеспечивающие выполнение поставленных перед Центром целей и задач.

2.2. Психолог по отдельному указанию вышестоящего руководителя, в установленных случаях и порядке, а также в рамках компетенции, качественно передает рабочую документацию и дела по соответствующему направлению работы.

3. ПРАВА

3.1. Психологу для выполнения закрепленных за ним должностных обязанностей предоставляются следующие права:

- 3.1.1. Принимать решения в пределах своей компетенции.
- 3.1.2. Вносить на рассмотрение руководства Университета предложения по улучшению качества своей работы и Центра.
- 3.1.3. Требовать от руководства создания необходимых условий для выполнения должностных обязанностей.
- 3.1.4. Осуществлять взаимодействие с руководителями других структурных подразделений Университета, запрашивать и получать от структурных подразделений Университета необходимую информацию.
- 3.2. Психолог имеет право на объективную оценку своего профессионального вклада в решении университетских задач, на пропорциональное вкладу моральное и материальное поощрение.

4. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

Психолог несет ответственность за:

- 4.1. Нарушение законодательства Российской Федерации.
- 4.2. Злоупотребление своими полномочиями, предусмотренными настоящей должностной инструкцией.
- 4.3. Неисполнение или ненадлежащее (некачественное, несвоевременное) исполнение должностных обязанностей, предусмотренных настоящей должностной инструкцией.
- 4.4. Грубое и нетактичное отношение к работникам и обучающимся в РГСУ.
- 4.5. Утрату и порчу документов.
- 4.6. Нарушение Устава РГСУ, Коллективного договора и приложений к нему, Корпоративного кодекса РГСУ, приказов РГСУ и распоряжений ректора Университета, Положения о Центре, иных локальных нормативных актов РГСУ, а также настоящей должностной инструкции.
- 4.7. Нарушение установленного порядка учета, хранения, использования и распространения внутренней служебной документации и информации.

Руководитель Центра

С настоящей должностной инструкцией ознакомлен(а)

« ____ » _____ 2016 г. _____ / _____ /
подпись (И.О. Фамилия)

6. ПСИХОЛОГ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Должность психолога Ресурсного учебно-методического центра по обучению инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (далее – «Центр»), Российского государственного социального университета (далее – «РГСУ», «Университет») относится к категории профессорско-преподавательского и учебно-вспомогательного персонала.

1.2. Основной целью деятельности психолога является организация и обеспечение научной деятельности в рамках работы Центра.

1.3. На должность психолога назначается лицо, имеющее высшее профессиональное (психологическое) образование без предъявления требований к стажу работы.

1.4. Психолог назначается на должность и освобождается от занимаемой должности приказом РГСУ.

1.5. Психолог находится в непосредственном подчинении руководителя Центра, работает под общим руководством проректора по компетенции и ректора РГСУ.

1.6. Место работы психолога определяется руководителем Центра, исходя из локального нормативного акта РГСУ о месте нахождения Центра.

1.7. В своей деятельности психолог руководствуется законодательством Российской Федерации, Уставом, Коллективным договором и приложениями к нему, Корпоративным кодексом РГСУ, приказами РГСУ и распоряжениями ректора РГСУ, положением о Центре, настоящей должностной инструкцией, иными локальными нормативными актами РГСУ, а также профессиональной этикой и традициями РГСУ.

1.8. Психолог должен знать:

1.8.1. Законы и нормативные правовые акты Российской Федерации в области образования и науки.

1.8.2. Инструкции, постановления, приказы, распоряжения, положения, методические материалы и нормативы, касающиеся Центра.

1.8.3. Правила эксплуатации вычислительной и копировальной техники, коммуникаций и связи.

1.8.4. Порядок создания и редактирования научно-исследовательских планов Центра.

1.8.5. Основы трудового законодательства Российской Федерации.

1.8.6. Правила по охране труда и пожарной безопасности. Устав, Коллективный договор и приложения к нему.

1.8.7. Корпоративный кодекс РГСУ, локальные нормативные акты Университета в установленной сфере деятельности.

1.8.8. Нормативные документы, регулирующие вопросы охраны труда, здравоохранения, профориентации, занятости обучающихся, воспитанников и их социальной защиты, социальную психологию.

1.8.9. Общую психологию; педагогическую психологию, общую педагогику, психологию личности и дифференциальную психологию.

1.8.10. Основы профориентации, профессиоведения и психологии труда, психодиагностики, психологического консультирования и психопрофилактики; методы активного обучения, социально-психологического тренинга общения; современные методы индивидуальной и групповой профконсультации.

1.9. Психолог должен уметь эффективно применять в практической работе все свои навыки в области организации работы с лицами с ОВЗ, ведением научно-исследовательской деятельности в сфере инклюзивного образования.

1.10. Психолог должен уметь анализировать ход и итоги своей работы.

1.11. Психолог должен планировать и распределять собственное рабочее время.

1.12. В период временного отсутствия психолога выполнение его должностных обязанностей возлагается на лицо, назначенное в установленном порядке.

1.13. Психолог выполняет работу, связанную с хранением, обработкой, применением или иным использованием переданных ему ценностей, в обязательном порядке заключает договор материальной ответственности.

2. ДОЛЖНОСТНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ

2.1. Психолог:

2.1.1. Выполняет методическую работу по планированию и организации научного исследования в Центре.

2.1.2. Осуществляет профессиональную деятельность, направленную на сохранение психического, соматического и социального благополучия обучающихся, воспитанников в процессе воспитания и обучения.

2.1.3. Способствует гармонизации социальной сферы РГСУ и осуществляет превентивные мероприятия по профилактике возникновения социальной дезадаптации.

2.1.4. Оказывает консультативную помощь обучающимся, их родителям (законным представителям), педагогическому коллективу в решении конкретных проблем.

2.1.5. Проводит психологическую диагностику, используя современные образовательные технологии, включая информационные, а также цифровые образовательные ресурсы.

2.1.6. Способствует развитию у обучающихся готовности к ориентации в различных ситуациях жизненного и профессионального самоопределения.

2.1.7. Участвует в разработке научно-исследовательских программ Центра.

2.1.8. Осуществляет компьютерную обработку получаемой информации.

2.1.9. Ведет переписку по электронной почте со структурными подразделениями, сторонними организациями и частными лицами по поручению руководителя Центра.

2.1.10. Анализирует и обобщает результаты деятельности педагогического коллектива в области развития инклюзивной практики.

2.1.11. Принимает участие в разработке методических и информационных материалов, диагностике, прогнозировании и планировании подготовки, переподготовки и повышения квалификации руководителей и специалистов организации.

2.1.12. Обобщает и принимает меры по распространению наиболее результативного опыта педагогических работников в сфере инклюзивного образования.

2.1.13. Вносит предложения по совершенствованию образовательного процесса в организации.

2.1.14. Совместно с руководством организует мероприятия по развитию инклюзивной культуры, философии и идеологии.

2.1.15. Выполняет иные должностные обязанности, обеспечивающие выполнение поставленных перед Центром целей и задач.

2.2. Психолог по отдельному указанию вышестоящего руководителя, в установленных случаях и порядке, а также в рамках компетенции, качественно передает рабочую документацию и дела по соответствующему направлению работы.

3. ПРАВА

3.1. Психологу для выполнения закрепленных за ним должностных обязанностей предоставляются следующие права:

- 3.1.1. Принимать решения в пределах своей компетенции.
- 3.1.2. Вносить на рассмотрение руководства Университета предложения по улучшению качества своей работы и Центра.
- 3.1.3. Требовать от руководства создания необходимых условий для выполнения должностных обязанностей.
- 3.1.4. Осуществлять взаимодействие с руководителями других структурных подразделений Университета, запрашивать и получать от структурных подразделений Университета необходимую информацию.
- 3.2. Психолог имеет право на объективную оценку своего профессионального вклада в решении университетских задач, на пропорциональное вкладу моральное и материальное поощрение.

4. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

Психолог несет ответственность за:

- 4.1. Нарушение законодательства Российской Федерации.
- 4.2. Злоупотребление своими полномочиями, предусмотренными настоящей должностной инструкцией.
- 4.3. Неисполнение или ненадлежащее (некачественное, несвоевременное) исполнение должностных обязанностей, предусмотренных настоящей должностной инструкцией.
- 4.4. Грубое и нетактичное отношение к работникам и обучающимся в РГСУ.
- 4.5. Утрату и порчу документов.
- 4.6. Нарушение Устава РГСУ, Коллективного договора и приложений к нему, Корпоративного кодекса РГСУ, приказов РГСУ и распоряжений ректора Университета, Положения о Центре, иных локальных нормативных актов РГСУ, а также настоящей должностной инструкции.
- 4.7. Нарушение установленного порядка учета, хранения, использования и распространения внутренней служебной документации и информации.

Руководитель Центра

С настоящей должностной инструкцией ознакомлен(а)

«__» _____ 2016 г. _____ / _____ /
подпись (И.О. Фамилия)

7. ПРОФКОНСУЛЬТАНТ (ПРОФОРИЕНТОЛОГ)

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Должность профконсультанта Ресурсного учебно-методического центра по обучению инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (далее – «Центр»), Российского государственного социального университета (далее – «РГСУ», «Университет») относится к категории профессорско-преподавательского и учебно-вспомогательного персонала.

1.2. Основной целью деятельности профконсультанта является организация и обеспечение научной деятельности в рамках работы Центра.

1.3. На должность профконсультанта назначается лицо, имеющее высшее профессиональное (психологическое, социологическое, педагогическое, социальное) образование без предъявления требований к стажу работы; переподготовка в области профориентации. профконсультант назначается на должность и освобождается от занимаемой должности приказом РГСУ.

1.4. Профконсультант находится в непосредственном подчинении руководителя Центра, работает под общим руководством проректора по компетенции и ректора РГСУ.

1.5. Место работы профконсультанта определяется руководителем Центра, исходя из локального нормативного акта РГСУ о месте нахождения Центра.

1.6. В своей деятельности профконсультант руководствуется законодательством Российской Федерации, Уставом, Коллективным договором и приложениями к нему, Корпоративным кодексом РГСУ, приказами РГСУ и распоряжениями ректора РГСУ, положением о Центре, настоящей должностной инструкцией, иными локальными нормативными актами РГСУ, а также профессиональной этикой и традициями РГСУ.

1.7. Профконсультант должен знать:

1.7.1. Законы и нормативные правовые акты Российской Федерации в области образования и науки.

1.7.2. Инструкции, постановления, приказы, распоряжения, положения, методические материалы и нормативы, касающиеся Центра.

1.7.3. Правила эксплуатации вычислительной и копировальной техники, коммуникаций и связи.

1.7.4. Порядок создания и редактирования научно-исследовательских планов Центра.

- 1.7.5. Основы трудового законодательства Российской Федерации.
- 1.7.6. Правила по охране труда и пожарной безопасности. Устав, Коллективный договор и приложения к нему.
- 1.7.7. Корпоративный кодекс РГСУ, локальные нормативные акты Университета в установленной сфере деятельности.
- 1.7.8. Нормативные документы, регулирующие вопросы охраны труда, здравоохранения, профориентации, занятости обучающихся, воспитанников и их социальной защиты, социальную психологию.
- 1.7.9. Общую профконсультацию; педагогическую психологию, общую педагогику, профконсультирование личности и дифференциальную профконсультацию.
- 1.7.10. Основы профориентации, профессиоведения и психологии труда, психодиагностики, профессионального консультирования и психопрофилактики; методы активного обучения, социально-профконсультативного тренинга общения; современные методы индивидуальной и групповой профконсультации.
- 1.8. Профконсультант должен уметь эффективно применять в практической работе все свои навыки в области организации работы с лицами с ОВЗ, ведением научно-исследовательской деятельности в сфере инклюзивного образования.
- 1.9. Профконсультант должен уметь анализировать ход и итоги своей работы.
- 1.10. Профконсультант должен планировать и распределять собственное рабочее время.
- 1.11. В период временного отсутствия профконсультанта выполнение его должностных обязанностей возлагается на лицо, назначенное в установленном порядке.
- 1.12. Профконсультант выполняет работу, связанную с хранением, обработкой, применением или иным использованием переданных ему ценностей, в обязательном порядке заключает договор материальной ответственности.

2. ДОЛЖНОСТНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ

- 2.1. Профконсультант:
- 2.1.1. Выполняет методическую работу по планированию и организации научного исследования в Центре.
- 2.1.2. Осуществляет профессиональную деятельность, направленную на сохранение психического, соматического и социального благополучия обучающихся, воспитанников в процессе воспитания и обучения.

2.1.3. Способствует гармонизации социальной сферы РГСУ и осуществляет превентивные мероприятия по профилактике возникновения социальной дезадаптации.

2.1.4. Оказывает консультативную помощь обучающимся, их родителям (законным представителям), педагогическому коллективу в решении конкретных проблем.

2.1.5. Проводит профконсультативную диагностику, используя современные образовательные технологии, включая информационные, а также цифровые образовательные ресурсы.

2.1.6. Способствует развитию у обучающихся готовности к ориентации в различных ситуациях жизненного и профессионального самоопределения.

2.1.7. Участвует в разработке научно-исследовательских программ Центра.

2.1.8. Осуществляет компьютерную обработку получаемой информации.

2.1.9. Ведет переписку по электронной почте со структурными подразделениями, сторонними организациями и частными лицами по поручению руководителя Центра.

2.1.10. Анализирует и обобщает результаты деятельности педагогического коллектива в области развития инклюзивной практики.

2.1.11. Принимает участие в разработке методических и информационных материалов, диагностике, прогнозировании и планировании подготовки, переподготовки и повышения квалификации руководителей и специалистов организации.

2.1.12. Обобщает и принимает меры по распространению наиболее результативного опыта педагогических работников в сфере инклюзивного образования.

2.1.13. Вносит предложения по совершенствованию образовательного процесса в организации.

2.1.14. Совместно с руководством организует мероприятия по развитию инклюзивной культуры, философии и идеологии.

2.1.15. Выполняет иные должностные обязанности, обеспечивающие выполнение поставленных перед Центром целей и задач.

2.1.16. Проводит ознакомление граждан с профессиями, специальностями, конкретными рабочими местами, информирует граждан о рынке труда, о его особенностях в конкретном регионе.

2.1.17. Участвует в разработке и внедрении программ, эффективных методов работы в области профессиональной ориентации и психологической поддержки учащейся молодежи, безработных и незанятых граждан, граждан, высвобождаемых с предприятий, из организаций, учреждений, граждан, уволенных с военной службы, инвалидов и других категорий граждан.

2.1.18. Принимает участие в социологических обследованиях по проблемам профессионального самоопределения граждан, в работе по определению потребности населения в услугах по профессиональной ориентации.

2.1.19. Проводит профессиональное консультирование с использованием профессиограмм, других информационных и справочных материалов.

2.1.20. Проводит профессиональное консультирование с использованием профессиограмм, других информационных и справочных материалов, оказывает помощь гражданам в профессиональном самоопределении, об особенностях профессий и должностей, требованиях, предъявляемых ими к личности, в том числе на конкретном предприятии, в организации, учреждении.

2.1.21. Определяет степень профессиональной пригодности человека к конкретной профессии (рабочему месту, должности) в соответствии с нормативными требованиями (повышению конкурентоспособности и социально-психологической адаптации к трудовой деятельности).

2.1.22. Разрабатывает и распространяет профориентационные информационные и методические материалы.

2.1.23. Оказывает психологическую поддержку гражданам в целях снижения актуальности психологических проблем, препятствующих трудовой, профессиональной, социальной самореализации.

2.1.24. Консультирует население по применению законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации в области труда, занятости, профессиональной ориентации.

2.1.25. Профконсультант по отдельному указанию вышестоящего руководителя, в установленных случаях и порядке, а также в рамках компетенции, качественно передает рабочую документацию и дела по соответствующему направлению работы.

3. ПРАВА

3.1. Профконсультанту для выполнения закрепленных за ним должностных обязанностей предоставляются следующие права:

- 3.1.1. Принимать решения в пределах своей компетенции.
- 3.1.2. Вносить на рассмотрение руководства Университета предложения по улучшению качества своей работы и Центра.
- 3.1.3. Требовать от руководства создания необходимых условий для выполнения должностных обязанностей.
- 3.1.4. Осуществлять взаимодействие с руководителями других структурных подразделений Университета, запрашивать и получать от структурных подразделений Университета необходимую информацию.
- 3.2. Профконсультант имеет право на объективную оценку своего профессионального вклада в решении университетских задач, на пропорциональное вкладу моральное и материальное поощрение.

4. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

Профконсультант несет ответственность за:

- 4.1. Нарушение законодательства Российской Федерации.
- 4.2. Злоупотребление своими полномочиями, предусмотренными настоящей должностной инструкцией.
- 4.3. Неисполнение или ненадлежащее (некачественное, несвоевременное) исполнение должностных обязанностей, предусмотренных настоящей должностной инструкцией.
- 4.4. Грубое и нетактичное отношение к работникам и обучающимся в РГСУ.
- 4.5. Утрату и порчу документов.
- 4.6. Нарушение Устава РГСУ, Коллективного договора и приложений к нему, Корпоративного кодекса РГСУ, приказов РГСУ и распоряжений ректора Университета, Положения о Центре, иных локальных нормативных актов РГСУ, а также настоящей должностной инструкции.
- 4.7. Нарушение установленного порядка учета, хранения, использования и распространения внутренней служебной документации и информации.

Руководитель Центра

С настоящей должностной инструкцией ознакомлен(а)

« ___ » _____ 2016 г. _____ / _____ /
подпись (И.О. Фамилия)

8. СПЕЦИАЛИСТ ПО ТЕХНИЧЕСКИМ И ПРОГРАММНЫМ СРЕДСТВАМ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Должность специалиста по техническим и программным средствам Ресурсного учебно-методического центра по обучению инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (далее – «Центр»), Российского государственного социального университета (далее – «РГСУ», «Университет») относится к категории относится к категории административно-хозяйственного персонала.

1.2. Основной целью деятельности специалиста по техническим и программным средствам является организация и обеспечение технической поддержки программного обеспечения в рамках работы Центра.

1.3. На должность специалиста по техническим и программным средствам назначается лицо, имеющее высшее образование соответствующей квалификации по направлениям образования «Вычислительная техника», «Техника и технологии», «Естественные науки» без предъявления требований к стажу работы.

1.4. Специалист по техническим и программным средствам назначается на должность и освобождается от занимаемой должности приказом РГСУ.

1.5. Специалист по техническим и программным средствам находится в непосредственном подчинении руководителя Центра, работает под общим руководством проректора по компетенции и ректора РГСУ.

1.6. Место работы специалиста по техническим и программным средствам определяется руководителем Центра, исходя из локального нормативного акта РГСУ о месте нахождения Центра.

1.7. В своей деятельности специалист по техническим и программным средствам руководствуется законодательством Российской Федерации, Уставом, Коллективным договором и приложениями к нему, Корпоративным кодексом РГСУ, приказами РГСУ и распоряжениями ректора РГСУ, положением о Центре, настоящей должностной инструкцией, иными локальными нормативными актами РГСУ, а также профессиональной этикой и традициями РГСУ.

1.8. Специалист по техническим и программным средствам должен знать:

1.8.1. Законы и нормативные правовые акты Российской Федерации в области образования и науки.

1.8.2. Инструкции, постановления, приказы, распоряжения, положения, методические материалы и нормативы, касающиеся Центра.

1.8.3. Правила эксплуатации вычислительной и копировальной техники, коммуникаций и связи.

1.8.4. Порядок создания и редактирования научно-исследовательских планов Центра.

1.8.5. Основы трудового законодательства Российской Федерации.

1.8.6. Правила по охране труда и пожарной безопасности.

1.8.7. Методы, средства сопровождения и технической поддержки программного обеспечения.

1.8.8. Устав, Коллективный договор и приложения к нему.

1.8.9. Корпоративный кодекс РГСУ, локальные нормативные акты Университета в установленной сфере деятельности.

1.9. Специалист по техническим и программным средствам должен уметь эффективно применять в практической работе все свои навыки в области организации работы с лицами с ОВЗ, ведением научно-исследовательской деятельности в сфере инклюзивного образования.

1.10. Специалист по техническим и программным средствам должен уметь анализировать ход и итоги своей работы.

1.11. Специалист по техническим и программным средствам должен планировать и распределять собственное рабочее время.

1.12. В период временного отсутствия специалиста по техническим и программным средствам выполнение его должностных обязанностей возлагается на лицо, назначенное в установленном порядке.

1.13. Специалист по техническим и программным средствам выполняет работу, связанную с хранением, обработкой, применением или иным использованием переданных ему ценностей, в обязательном порядке заключает договор материальной ответственности.

2. ДОЛЖНОСТНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ

2.1. Специалист по техническим и программным средствам:

2.1.1. Проводит инсталляцию и настройку программного обеспечения, обучение пользователей работе с программным продуктом.

2.1.2. Оказывает информационную поддержку пользователей по вопросам эксплуатации программного обеспечения.

2.1.3. Оказывает техническую и технологическую консультацию пользователей по вопросам эксплуатации программного обеспечения.

2.1.4. Участвует в разработке научно-исследовательских программ Центра.

2.1.5. Осуществляет компьютерную обработку получаемой информации.

2.1.6. Ведет переписку по электронной почте со структурными подразделениями, сторонними организациями и частными лицами по поручению руководителя Центра.

2.1.7. Принимает участие в разработке методических и информационных материалов, диагностике, прогнозировании и планировании подготовки, переподготовки и повышения квалификации руководителей и специалистов организации.

2.1.8. Вносит предложения по совершенствованию образовательного процесса в организации.

2.1.9. Совместно с руководством организует мероприятия по развитию инклюзивной культуры, философии и идеологии.

2.1.10. Выполняет иные должностные обязанности, обеспечивающие выполнение поставленных перед Центром целей и задач.

2.2. Специалист по техническим и программным средствам по отдельному указанию вышестоящего руководителя, в установленных случаях и порядке, а также в рамках компетенции, качественно передает рабочую документацию и дела по соответствующему направлению работы.

3. ПРАВА

3.1. Специалисту по техническим и программным средствам для выполнения закрепленных за ним должностных обязанностей предоставляются следующие права:

3.1.1. Принимать решения в пределах своей компетенции.

3.1.2. Вносить на рассмотрение руководства Университета предложения по улучшению качества своей работы и Центра.

3.1.3. Требовать от руководства создания необходимых условий для выполнения должностных обязанностей.

3.1.4. Осуществлять взаимодействие с руководителями других структурных подразделений Университета, запрашивать и получать от структурных подразделений Университета необходимую информацию.

3.2. Специалист по техническим и программным средствам имеет право на объективную оценку своего профессионального вклада в решении университетских задач, на пропорциональное вкладу моральное и материальное поощрение.

9. ТЬЮТОР

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Должность тьютора Ресурсного учебно-методического центра по обучению инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (далее – «Центр»), Российского государственного социального университета (далее – «РГСУ»), «Университет») относится к категории профессорско-преподавательского и учебно-вспомогательного персонала.

1.2. Основной целью деятельности тьютора является организация и обеспечение индивидуального сопровождения обучающихся в рамках работы Центра.

1.3. На должность тьютора назначается лицо, имеющее высшее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» и стаж педагогической работы не менее 2 лет.

1.4. Тьютор назначается на должность и освобождается от занимаемой должности приказом РГСУ.

1.5. Тьютор находится в непосредственном подчинении руководителя Центра, работает под общим руководством проректора по компетенции и ректора РГСУ.

1.6. Место работы тьютора определяется руководителем Центра, исходя из локального нормативного акта РГСУ о месте нахождения Центра.

1.7. В своей деятельности тьютор руководствуется законодательством Российской Федерации, Уставом, Коллективным договором и приложениями к нему, Корпоративным кодексом РГСУ, приказами РГСУ и распоряжениями ректора РГСУ, положением о Центре, настоящей должностной инструкцией, иными локальными нормативными актами РГСУ, а также профессиональной этикой и традициями РГСУ.

1.8. Тьютор должен знать:

1.8.1. Законы и нормативные правовые акты Российской Федерации в области образования и науки.

1.8.2. Инструкции, постановления, приказы, распоряжения, положения, методические материалы и нормативы, касающиеся Центра.

1.8.3. Правила эксплуатации вычислительной и копировальной техники, коммуникаций и связи.

1.8.4. Порядок создания и редактирования научно-исследовательских планов Центра.

- 1.8.5. Основы трудового законодательства Российской Федерации.
- 1.8.6. Правила по охране труда и пожарной безопасности. Устав, Коллективный договор и приложения к нему.
- 1.8.7. Корпоративный кодекс РГСУ, локальные нормативные акты Университета в установленной сфере деятельности.
- 1.8.8. Теорию и методику воспитательной работы, организации свободного времени обучающихся; технологии открытого образования и тьюторские технологии.
- 1.8.9. Методы управления образовательными системами.
- 1.8.10. Современные педагогические технологии продуктивного, дифференцированного, развивающего обучения, реализации компетентностного подхода.
- 1.9. Тьютор должен уметь эффективно применять в практической работе все свои навыки в области организации работы с лицами с ОВЗ, ведением научно-исследовательской деятельности в сфере инклюзивного образования.
- 1.10. Тьютор должен уметь анализировать ход и итоги своей работы.
- 1.11. Тьютор должен планировать и распределять собственное рабочее время.
- 1.12. В период временного отсутствия тьютора выполнение его должностных обязанностей возлагается на лицо, назначенное в установленном порядке.
- 1.13. Тьютор выполняет работу, связанную с хранением, обработкой, применением или иным использованием переданных ему ценностей, в обязательном порядке заключает договор материальной ответственности.

2. ДОЛЖНОСТНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ

- 2.1. Тьютор:
- 2.1.1. Выполняет методическую работу по планированию и организации научного исследования в Центре.
- 2.1.2. Организует процесс индивидуальной работы с обучающимися по выявлению, формированию и развитию их познавательных интересов.
- 2.1.3. Организует их персональное сопровождение в образовательном пространстве предпрофильной подготовки и профильного обучения.
- 2.1.4. Оказывает помощь обучающемуся в осознанном выборе стратегии образования, преодолении проблем и трудностей процесса самообразования.

2.1.5. Организует индивидуальные и групповые консультации для обучающихся, родителей (законный представителей) по вопросам устранения учебных трудностей, коррекции индивидуальных потребностей, развития и реализации способностей и возможностей, используя различные технологии и способы коммуникации с обучающимся (группой обучающихся), включая электронные формы (интернет-технологии) для качественной реализации совместной с обучающимся деятельности.

2.1.6. Участвует в разработке научно-исследовательских программ Центра.

2.1.7. Осуществляет компьютерную обработку получаемой информации.

2.1.8. Ведет переписку по электронной почте со структурными подразделениями, сторонними организациями и частными лицами по поручению руководителя Центра.

2.1.9. Анализирует и обобщает результаты деятельности педагогического коллектива в области развития инклюзивной практики.

2.1.10. Принимает участие в разработке методических и информационных материалов, диагностике, прогнозировании и планировании подготовки, переподготовки и повышения квалификации руководителей и специалистов организации.

2.1.11. Обобщает и принимает меры по распространению наиболее результативного опыта педагогических работников в сфере инклюзивного образования.

2.1.12. Вносит предложения по совершенствованию образовательного процесса в организации.

2.1.13. Совместно с руководством организует мероприятия по развитию инклюзивной культуры, философии и идеологии.

2.1.14. Выполняет иные должностные обязанности, обеспечивающие выполнение поставленных перед Центром целей и задач.

2.2. Тьютор по отдельному указанию вышестоящего руководителя, в установленных случаях и порядке, а также в рамках компетенции, качественно передает рабочую документацию и дела по соответствующему направлению работы.

3. ПРАВА

3.1. Тьютору для выполнения закрепленных за ним должностных обязанностей предоставляются следующие права:

3.1.1. Принимать решения в пределах своей компетенции.

3.1.2. Вносить на рассмотрение руководства Университета предложения по улучшению качества своей работы и Центра.

3.1.3. Требовать от руководства создания необходимых условий для выполнения должностных обязанностей.

3.1.4. Осуществлять взаимодействие с руководителями других структурных подразделений Университета, запрашивать и получать от структурных подразделений Университета необходимую информацию.

3.2. Тьютор имеет право на объективную оценку своего профессионального вклада в решении университетских задач, на пропорциональное вкладу моральное и материальное поощрение.

4. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

Тьютор несет ответственность за:

4.1. Нарушение законодательства Российской Федерации.

4.2. Злоупотребление своими полномочиями, предусмотренными настоящей должностной инструкцией.

4.3. Неисполнение или ненадлежащее (некачественное, несвоевременное) исполнение должностных обязанностей, предусмотренных настоящей должностной инструкцией.

4.4. Грубое и нетактичное отношение к работникам и обучающимся в РГСУ.

4.5. Утрату и порчу документов.

4.6. Нарушение Устава РГСУ, Коллективного договора и приложений к нему, Корпоративного кодекса РГСУ, приказов РГСУ и распоряжений ректора Университета, Положения о Центре, иных локальных нормативных актов РГСУ, а также настоящей должностной инструкции.

4.7. Нарушение установленного порядка учета, хранения, использования и распространения внутренней служебной документации и информации.

Руководитель Центра

С настоящей должностной инструкцией ознакомлен(а)

« ___ » _____ 2016 г. _____ / _____ /
подпись (И.О. Фамилия)

**Бикбулатова Альбина Ахатовна,
Петрова Елена Алексеевна,
Карплюк Анна Викторовна**

**МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ
ПО ВНЕДРЕНИЮ МОДЕЛИ РЕСУРСНОГО
УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ЦЕНТРА ТРУДОВОГО
И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОРИЕНТИРОВАНИЯ ЛИЦ
С ИНВАЛИДНОСТЬЮ И ОГРАНИЧЕННЫМИ
ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ И СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ
ПРОФИОРИЕНТАЦИОННОЙ РАБОТЫ**

Учебно-методическое пособие

Издано в авторской редакции.

Составитель:
Н.В. Ерофеева

Компьютерный набор: *И.Г. Морозова*
Компьютерная верстка: *Т.А. Пробыловой*
Художественный редактор *Т.А. Пробылова*

Подписано в печать 30.11.2016. Формат 60×90/16.
Гарнитура Times New Roman. Усл. печ. л. 9,5.
Тираж 500 экз. (1-й з-д 50)

Издательство
Российского государственного социального университета
129226, Москва, ул. В. Пика, д. 4
Тел.: 8 (495) 255-67-67 (доб. 30-05, 30-06)
www.rgsu.net

Отпечатано в типографии
Российского государственного социального университета
129226, Москва, ул. В. Пика, д. 4
Тел.: 8 (495) 255-67-67 (доб. 30-40)
Заказ № 16-50