

МЕТОДИЧЕСКИЕ ВОПРОСЫ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ИНКЛЮЗИВНОГО ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ В ВУЗАХ

METHODOLOGICAL ISSUES OF STAFFING THE IMPLEMENTATION OF INCLUSIVE HIGHER EDUCATION IN UNIVERSITIES

ПОЛУЧЕНО 15.01.2024 ОДОБРЕНО 17.01.2024 ОПУБЛИКОВАНО 26.02.2024

УДК 37.8 DOI 10.12737/2305-7807-2024-13-1-5-13

**МИТРОФАНОВА Е.А.**

Д-р экон. наук, профессор, профессор кафедры управления персоналом, ФГБОУ ВО «Государственный университет управления», г. Москва

MITROFANOVA E.A.

Doctor of Economic Sciences, Professor, Professor of the Department of Personnel Management State University of Management, Moscow

e-mail: ea_mitrofanova@guu.ru

**ГУТЕРМАН Л.А.**

Канд. биол. наук, доцент, руководитель РУМЦ, ФГАОУ ВО «Южный федеральный университет», г. Ростов-на-Дону

GUTERMAN L.A.

Candidate of Biological Sciences, Associate Professor, Head of the RMC, Southern Federal University, Rostov-on-Don

e-mail: laguterman@sfedu.ru

Аннотация

В статье дано методическое обоснование системы кадрового обеспечения реализации инклюзивного высшего образования в вузе. Определены цель и направления системы кадрового обеспечения реализации инклюзивного высшего образования в вузе. Предложена структура системы кадрового обеспечения реализации инклюзивного высшего образования в вузе, состоящая из пяти элементов: 1) команда реализации системы, нормативно-правовые и локальные документы; 2) ресурсное обеспечение системы; 3) необходимые мероприятия реализации системы, партнеры и их вклад в успешную реализацию мероприятий; 4) результаты реализации системы; 5) инструменты и инструменты оценки результативности системы. Раскрыто содержание каждого элемента системы кадрового обеспечения реализации инклюзивного высшего образования в вузе. Обосновано, что реализация предложенной системы кадрового обеспечения позволит сформировать в вузе кадровый состав, включающий управленческих, научно-педагогических и вспомогательных работников, необходимых для реализации инклюзивного высшего образования.

Ключевые слова: инклюзивное высшее образование, кадровое обеспечение, образовательная организация высшего образования, студенты с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья, особые образовательные потребности, ресурсный учебно-методический центр по обучению инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья.

Abstract

The article provides a methodological justification for the personnel support system for the implementation of inclusive higher education at a university. The purpose and directions of the personnel support system for the implementation of inclusive higher education at the university have been determined. The structure of the personnel support system for the implementation of inclusive higher education in higher education is proposed, consisting of five elements: 1) the system implementation team, regulatory and local documents; 2) the resource support of the system; 3) the necessary measures for the implementation of the system, partners and their contribution to the successful implementation of measures; 4) the results of the implementation of the system; 5) tools and tools for evaluating the effectiveness of the system. The content of each element of the personnel support system for the implementation of inclusive higher education at the university is disclosed. It is proved that the implementation of the proposed system of personnel support for the implementation of inclusive higher education will allow the formation of a staff at the university, including managerial, scientific, pedagogical and support staff necessary for the comprehensive support of the educational process of students with disabilities and disabilities.

Keywords: inclusive higher education, staffing, educational organization of higher education, students with disabilities and disabilities, special educational needs, resource educational and methodological center for the education of persons with disabilities and persons with disabilities.

ВВЕДЕНИЕ

Современные тенденции значительного роста числа инвалидов среди молодежи, социальные проблемы составляют серьезный вызов для общества, который может быть решен за счет внедрения и развития инклюзивного образования, обеспечивающего предоставление молодым людям с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) доступа к получению образования и трудоустройству [16]. Инклюзивное высшее образование определяется как процесс совместного обучения, развития и воспитания студентов с инвалидностью и ОВЗ и «условно здоровых» обучающихся, целью которого явля-

ется получение качественного образования, чтобы адаптироваться в мире и принимать полноценное участие в жизни общества [21].

Инклюзивное высшее образование (ИВО) подразумевает изменение образовательных условий в образовательных организациях высшего образования (ОО ВО), ориентированных под образовательные потребности каждого студента, включая лиц с инвалидностью и ОВЗ.

В связи со сложностью и многообразием задач, решаемых в процессе реализации ИВО в вузе, принципиально важным вопросом является обеспеченность ИВО квалифицированным персоналом, который принимает и транслирует инклюзивные ценности, эффективно использует специальные

технологии и методы ИВО, профессионально осуществляет мероприятия по сопровождению студентов с инвалидностью и ОВЗ [17], умеет учитывать особые образовательные потребности студентов с инвалидностью и ОВЗ в своей профессиональной деятельности, осуществляет эффективные коммуникации как во внутренней среде вуза, так и с окружающим социумом [13].

Реализация инклюзии в вузе предполагает организацию комплексного сопровождения и индивидуальной поддержки студентов с инвалидностью и ОВЗ [22, 23].

ЦЕЛЬ И НАЗНАЧЕНИЕ СИСТЕМЫ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ИНКЛЮЗИВНОГО ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ В ВУЗЕ

Цель кадрового обеспечения реализации ИВО заключается в обеспечении ОО ВО педагогическими и иными работниками, необходимыми и достаточными по количеству и качеству для сопровождения и индивидуальной поддержки студентов с инвалидностью и ОВЗ [18].

Сопровождение и индивидуальная поддержка студентов с инвалидностью и ОВЗ реализуется по следующим направлениям: организационно-педагогическое, психолого-педагогическое, медико-оздоровительное (при наличии лицензии), социальное, а также тьюторское сопровождение (рис. 1).

Кадровое обеспечение реализации ИВО в вузе включает два направления [20]:

- обеспечение готовности всего персонала ОО ВО к реализации инклюзивного образования;
- укомплектование штата ОО ВО педагогическими и иными работниками по профессиям и должностям, необходимым для обеспечения сопровождения и индивидуальной поддержки студентов с инвалидностью и ОВЗ.

ЭЛЕМЕНТЫ СИСТЕМЫ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ИНКЛЮЗИВНОГО ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ В ВУЗЕ

Система кадрового обеспечения реализации ИВО руководящими, научно-педагогическими и вспомогательными работниками ОО ВО состоит из пяти элементов (рис. 2).

Первый элемент заключается в определении команды, привлекаемой к реализации системы кадрового обеспечения ИВО; нормативно-правовых документов, регламентирующих ИВО, рекомендуемых локальных актов ОО ВО. Второй элемент предполагает описание необходимого ресурсного обеспечения (методического, технического, информационного, финансового, инфраструктурного, ИТ-решений и др.), которое потребуется при проведении мероприятий реализации системы кадрового обеспечения ИВО. Третий элемент заключается в определении необходимых мероприятий и выделении из них наиболее ресурсоемких, обосновании используемых эффективных технологий, выявлении возможных рисков (временных, финансовых, кадровых, инфраструктурных, неудовлетворенности целевой группы обучающихся) и способов их минимизации. Этот элемент предполагает определение партнеров и их вклада в успешную реализацию мероприятий. Четвертый элемент включает определение результатов (количественных, качественных): количество организованных мероприятий, привлеченных партнеров, вовлеченных обучающихся, разработанных «продуктов», диапазон распространения практики / «продуктов» и т.п. Заключительный пятый элемент включает подбор инструментов оценки результативности и инструментов оценки целевой группой. Ниже представлено содержание каждого элемента системы кадрового обеспечения реализации ИВО в вузе.

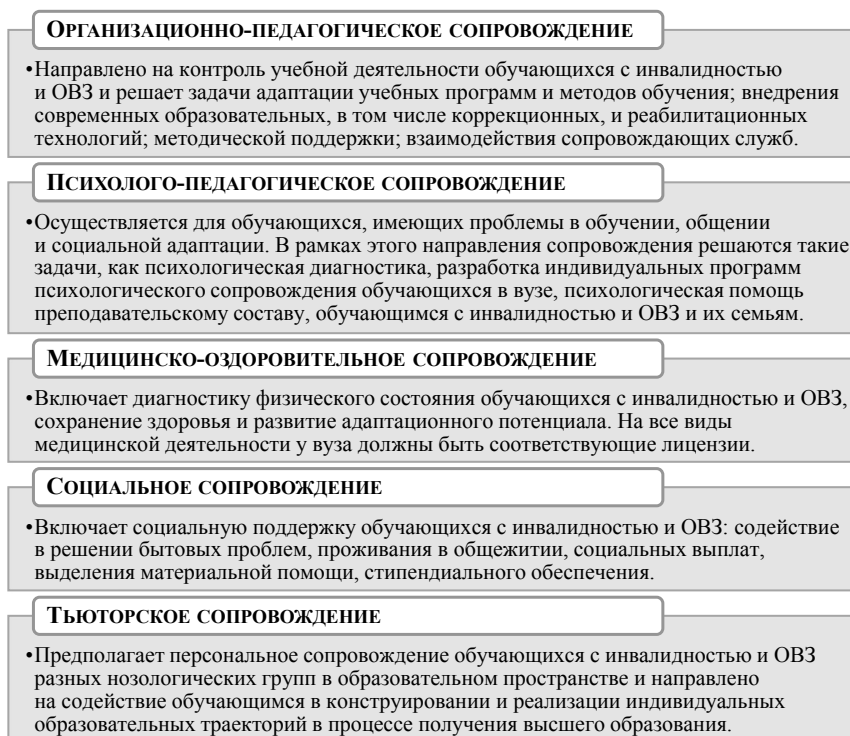


Рис. 1. Направления сопровождения и индивидуальной поддержки студентов с инвалидностью и ОВЗ

Источник: составлено на основе [14, 19].



Рис. 2. Содержание системы кадрового обеспечения реализации инклюзивного высшего образования

Источник: составлено на основе [19].

Первый элемент включает команду, нормативно-правовые акты, регламентирующие реализацию кадрового обеспечения (Минобрнауки России и других ведомств) [1–11], а также рекомендуемые локальные нормативные документы ОО ВО.

На рис. 3 представлены специалисты вуза, привлекаемые во внутривузовскую команду по реализации кадрового обеспечения реализации ИВО.

На рис. 4 перечислены локальные нормативные документы, регламентирующие реализацию ИВО.

РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ СИСТЕМЫ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ИНКЛЮЗИВНОГО ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ В ВУЗЕ

Второй элемент системы кадрового обеспечения реализации ИВО — ресурсное обеспечение — включает следующие составляющие.

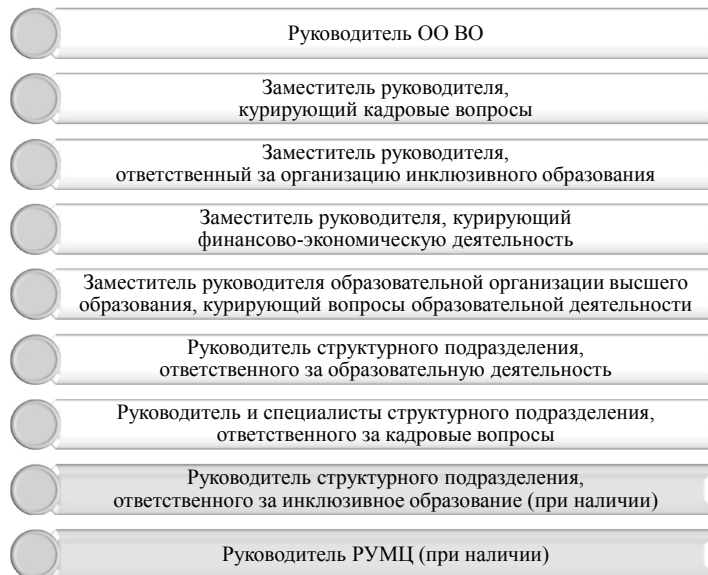


Рис. 3. Члены команды реализации инклюзивного высшего образования

Источник: составлено авторами [19].

План мероприятий / дорожная карта по развитию инклюзивного высшего образования ОО ВО в части их кадрового обеспечения
Штатное расписание, включающее должности по сопровождению образовательного процесса обучающихся с инвалидностью и ОВЗ
Положения о подразделениях, ответственных или участвующих в реализации инклюзивного высшего образования в ОО ВО
Должностные инструкции работников, задействованных в деятельности по сопровождению образовательного процесса обучающихся с инвалидностью и ОВЗ
Приказы вуза о приеме на работу преподавателей и иных специалистов, необходимых для сопровождения образовательного процесса обучающихся с инвалидностью и ОВЗ
Приказы вуза о реализации программ ДПО в сфере инклюзивного высшего образования
План по повышению квалификации работников вуза, в том числе по вопросам реализации инклюзивного высшего образования
Локальные акты, регламентирующие образовательный процесс обучающихся с инвалидностью и ОВЗ (в части регламентации его кадрового обеспечения) и др.

Рис. 4. Локальные нормативные документы, регламентирующие реализацию инклюзивного высшего образования

Источник: составлено авторами [19].

1) Методическое обеспечение, в том числе нормативно-методическая база, регламентирующая ИВО [13];

- основная профессиональная образовательная программа высшего образования (ОПОП ВО) — в части требований к кадровому обеспечению, в том числе ИВО;
- адаптированная основная образовательная программа высшего образования (АООП ВО) (при наличии) — в части требований к кадровому обеспечению обучения и сопровождению студентов с инвалидностью и ОВЗ;
- программы дополнительного профессионального образования (ДПО) для обучения работников вузов по вопросам ИВО для обучения, в том числе разработанные федеральной сетью ресурсных учебно-методических центров по обучению инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (РУМЦ ВО);
- методические рекомендации по работе со студентами с инвалидностью и ОВЗ, в том числе разработанные сетью РУМЦ ВО [19].

2) Техническое обеспечение:

- специальные технические средства обучения для обучения преподавателей вуза работе с этими средствами во взаимодействии с обучающимися с инвалидностью и ОВЗ.

3) Информационное обеспечение:

- электронная информационно-образовательная среда ОО ВО, включая дистанционное / онлайн обучение, видеоконференцсвязь и др. — для организации и проведения в вузе обучения преподавателей и специалистов по вопросам реализации ИВО в вузе;
- официальный сайт вуза: специальный раздел «Сведения об образовательной организации», подраздел «Доступная среда» [12] — для ознакомления и информирования преподавателей и специалистов вуза об организации и сопровождении образовательного процесса обучающихся с инвалидностью и ОВЗ; раздел «Сведения об образовательной организации» подраздел «Вакансии» (или другой подраздел по решению организации) [12] — для подбора персонала необходимых профессий и квалификации;
- социальные сети и мессенджеры: Вконтакте, Telegram и др. — для поиска необходимых специалистов, например, через профессиональные комьюнити в соцсетях;
- сайты по поиску работы: Trudysem.ru, Superjob.ru, Зарплата.ру, Headhunter (НН.ru), Работа.ру, Яндекс. Работа, 4portfolio.ru и др. — для поиска необходимых специалистов;

- портал Инклюзивноеобразование.РФ — для получения информации об актуальных программах ДПО в сфере инклюзивного высшего образования, реализуемых сетью РУМЦ ВО.

4) Финансовое обеспечение:

- привлеченные средства из любых источников, определенных законодательством РФ;
- собственные средства вуза.

5) Необходимые ИТ-решения для внедрения алгоритма:

- специализированное программное обеспечение 1С: Зарплата и управление персоналом; Контур. Персонал; БОСС-Кадровик и др. — для автоматизации подбора персонала.

МЕРОПРИЯТИЯ, НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ РЕАЛИЗАЦИИ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ИНКЛЮЗИВНОГО ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ В ВУЗЕ

Третий элемент системы кадрового обеспечения в первую очередь представлен мероприятиями, необходимыми для реализации ИВО в вузе, которые могут быть сгруппированы в следующие блоки.

1. Разработка и актуализация раздела «Кадровое обеспечение» плана / дорожной карты мероприятий по развитию ИВО в вузе.

II. Мероприятия по обеспечению готовности всего кадрового состава ОО ВО к реализации ИВО.

1. Инструктирование кадрового состава:

1.1 разработка инструкций и их размещение на сайте и/или на иных информационных сервисах вуза для ознакомления кадрового состава с психолого-физиологическими особенностями студентов с инвалидностью и ОВЗ и их учета при реализации образовательного процесса и мероприятий по сопровождению и индивидуальной поддержке;

1.2 определение формата проведения инструктирования и его документационного оформления соответствующими распорядительными документами (приказ, распоряжение и пр.);

1.3 организация и проведение инструктирования кадрового состава с целью ознакомления с психолого-физиологическими особенностями студентов с инвалидностью и ОВЗ и их учета при реализации образовательного процесса и мероприятий по сопровождению и индивидуальной поддержке;

1.4 инструктирование работников сторонних организаций, с которыми вуз имеет договоры об оказании услуг и взаимодействующих с инвалидами (охрана, столовая и др.), и/или включение в договоры сторонних организаций пунктов, например, о необходимости сообщать по телефону ответственному лицу вуза о проблеме, возникающей у инвалида, например, на входе или в столовой.

2. Обучение кадрового состава:

2.1 аудит кадрового состава вуза на предмет наличия квалификации, необходимой для участия в реализации ИВО;

2.2 разработка плана повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников вуза, в том числе по вопросам реализации ИВО;

2.3 учебно-методическое обеспечение повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников вуза по вопросам реализации ИВО:

- разработка и реализация разноуровневых программ ДПО для управленческого, научно-педагогического и вспомогательного персонала с целью получения знаний о психолого-физиологических особенностях студентов с инвалидностью и ОВЗ, специфике информационного и документационного оборота ИВО, правилам использования специальных технических средств обучения с учетом разных нозологий нарушения;
- информирование и направление на обучение по программам ДПО в сфере ИВО, разработанным и реализуемым сетью РУМЦ ВО, другими ОО ВО;

2.4 организация обучения сотрудников ОО ВО по программам ДПО по вопросам реализации ИВО, в том числе с использованием электронной информационно-образовательной среды вуза;

2.5 информационное и документационно-распорядительное обеспечение реализации программ ДПО (размещение на сайте ОО ВО объявления о проведении обучения, приказы о проведении обучения и др.);

2.6 регулярный мониторинг и оценка готовности персонала ОО ВО к реализации ИВО.

III. Мероприятия по укомплектованию штата ОО ВО педагогическими и иными работниками, необходимыми для сопровождения и индивидуальной поддержки студентов с инвалидностью и ОВЗ.

1. Анализ количественной и качественной потребности в педагогических и иных работниках, необходимых для сопровождения и индивидуальной поддержки студентов с инвалидностью и ОВЗ:

- выявление обучающихся с инвалидностью и ОВЗ, нуждающихся в предоставлении услуг по сопровождению;
- выявление необходимых видов услуг и категорий специалистов по сопровождению и индивидуальной поддержке студентов с инвалидностью и ОВЗ, необходимых для осуществления конкретных направлений сопровождения: тьютор, педагог-психолог/психолог, социальный педагог, переводчик русского жестового языка, тифлосурдопереводчик, специалист по специальным техническим и программным средствам обучения инвалидов и др. [15] (основные задачи и функции специалистов сопровождения обучающихся с инвалидностью и ОВЗ представлены на рис. 5);
- прогнозируемой численности студентов с инвалидностью и ОВЗ, нуждающихся в услугах по сопровождению и индивидуальной поддержке;
- выявление персонально для каждого студента с инвалидностью и ОВЗ или группы обучающихся, нуждающихся в сопровождении и индивидуальной поддержке, количества необходимых им часов и содер-

жания сопровождения (сопровождение в процессе занятий, организационное сопровождение, сопровождение на время адаптации в вузе или постоянное сопровождение и др.).

2. Планирование численности педагогических и иных работников, необходимых для сопровождения и индивидуальной поддержки студентов с инвалидностью и ОВЗ на основе учета [4]:

- продолжительности и режима рабочего времени преподавательского состава, установленных правилами внутреннего трудового распорядка ОО ВО [7];
- возможности выполнения работы по сопровождению и индивидуальной поддержке студентов с инвалидностью и ОВЗ как непосредственно в ОО ВО, так и за ее пределами [7].

3. Внесение изменений в штатное расписание вуза, должностные инструкции:

- введение новых должностей педагогических и иных специалистов, обеспечивающих сопровождение студентов с инвалидностью и ОВЗ, указанных на рис. 5;
- разработка должностных инструкций — в случае введения новых должностей [3];
- внесение изменений (расширение должностных обязанностей) в должностные инструкции — в случае расширения должностных обязанностей по имеющимся должностям в штатном расписании.

4. Осуществление поиска и подбора педагогических работников и иных специалистов для реализации ИВО в вузе на основе учета квалификационных требований, указанных в квалификационных справочниках и / или профессиональных стандартах (рис. 6).

5. Трудоустройство педагогических и иных работников необходимых специальностей и квалификации для реализации ИВО в вузе:

- решение об установлении трудовых отношений с тьютором принимается руководителем ОО ВО на основании индивидуальной программы реабилитации и абилитации (ИПРА) инвалида или рекомендаций психолого-медико-педагогической комиссии (ПМПК) студента с инвалидностью;
- предоставление услуг по сопровождению и индивидуальной поддержке студентов с инвалидностью и ОВЗ в ОО ВО может осуществляться специалистами на основании: трудового договора, в том числе с внутренним или внешним совместителем, а также с использованием сетевой формы реализации образовательных программ на основании договора между ОО ВО;
- трудоустройство специалистов по сопровождению и индивидуальной поддержке студентов с инвалидностью и ОВЗ может осуществляться на разных условиях: постоянная / временная занятость, по договору оказания услуг и т.д. Продолжительность договора со специалистами также может быть различна: на период адаптации обучающегося в вузе, на определенный период времени (семестр, учебный год), на постоянной основе.

Еще одной составляющей третьего элемента системы кадрового обеспечения реализации инклюзивного высшего образования в вузе является оценка следующих рисков и определения способов их минимизации:

1) временные риски рекомендуется минимизировать путем организации системной работы команды вуза, ответственной за кадровое обеспечение реализации инклюзивного высшего образования;

- 2) финансовые риски можно минимизировать через:
- бюджетирование расходов на кадровое обеспечение реализации инклюзивного высшего образования в вузе;

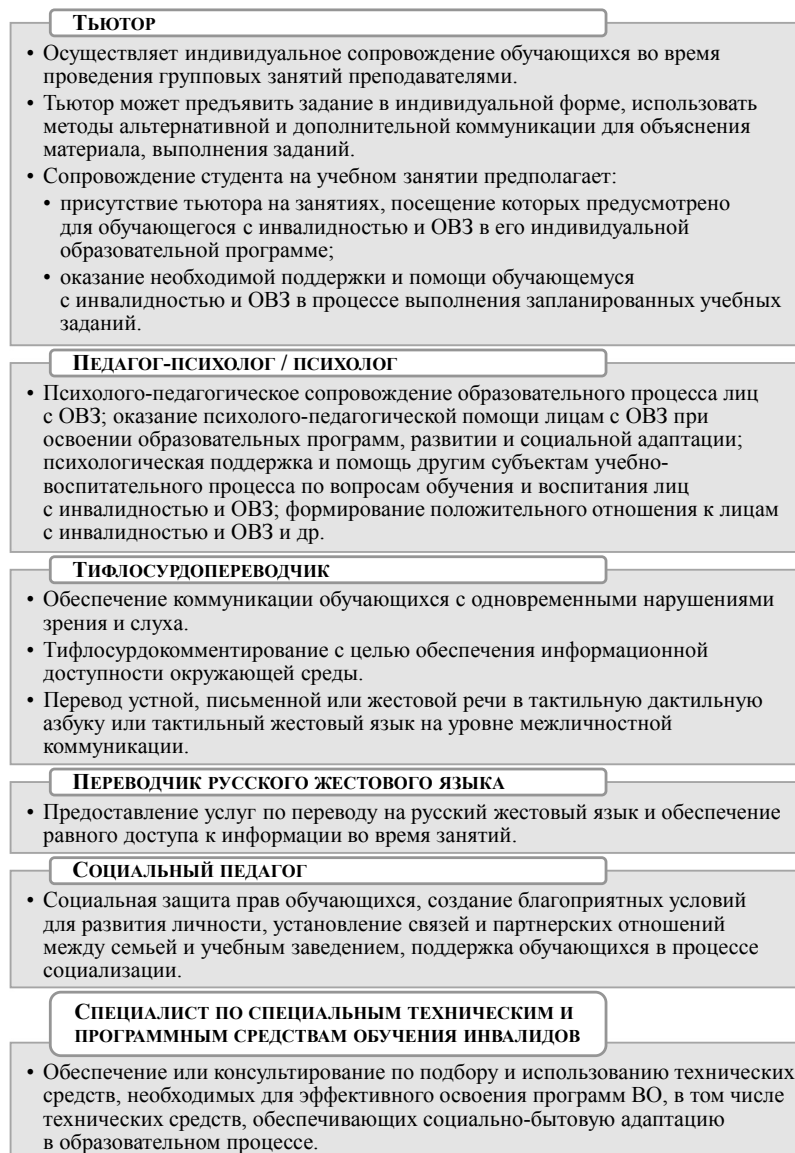


Рис. 5. Основные задачи и функции специалистов по реализации ИВО в вузе

Источник: составлено на основе [5, 8, 9, 10].

- заключение договоров с ресурсными организациями, вузами-партнерами по привлечению необходимых специалистов, обучению преподавателей и специалистов;
- 3) кадровые риски можно минимизировать, реализуя следующие меры:
 - изменение / дополнение функционала сотрудников вуза — внесение изменений в должностные инструкции, трудовые договоры сотрудников вуза;
 - организация ДПО сотрудников вуза по вопросам ИВО;
 - проведение инструктирования сотрудников для работы со студентами с инвалидностью по вопросам, связанным с реализацией ИВО в вузе;
 - заключение договоров гражданско-правового характера или сетевых договоров с ресурсными организациями, вузами-партнерами по привлечению и подготовке необходимых специалистов (переводчика русского жестового языка, тифлосурдопереводчика и т.п.).

Среди наиболее ресурсоемких мероприятий следует отметить нормативное обоснование дополнительной кадровой потребности в специалистах, необходимых для реализации ИВО в вузе.

Важной составляющей третьего элемента системы кадрового обеспечения реализации ИВО в вузе являются партнеры и их вклад в реализацию практики.

- 1) РУМЦ в качестве партнера осуществляет:
 - предоставление услуг;
 - предоставление услуг узкопрофильных специалистов (переводчика русского жестового языка, тифлосурдопереводчика);
 - аудит кадрового обеспечения;
 - консультативную помощь в обосновании кадровой потребности в узкопрофильных специалистах;
- 2) ресурсные организации, в том числе общественные организации инвалидов, в качестве партнера осуществляют:
 - предоставление услуг узкопрофильных специалистов (переводчика русского жестового языка, тифлосурдопереводчика);
- 3) вузы-партнеры в качестве партнера осуществляют:
 - сетевую форму организации ДПО по вопросам инклюзивного образования для преподавателей и специалистов вуза;

Тьютор	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ВО / СПО в рамках укрупненных групп направлений подготовки ВО и специальностей СПО «Образование и педагогические науки»; ▪ ВО / СПО и ДПО по направлению проф. деятельности в организации, осуществляющей образовательную деятельность, в т.ч. с получением его после трудоустройства.
СОЦИАЛЬНЫЙ ПЕДАГОГ	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ВО / СПО в рамках укрупненных групп направлений подготовки ВО и специальностей СПО «Образование и педагогические науки»; ▪ ВО / СПО и ДПО по направлению проф. деятельности в организации, осуществляющей образовательную деятельность, в т.ч. с получением его после трудоустройства.
ПЕДАГОГ-ПСИХОЛОГ / ПСИХОЛОГ	ВО по профильным направлениям, без требований к опыту практической работы
ТИФЛОСУРДОПЕРЕВОДЧИК	Тифлосурдопереводчик 2 категории: <ul style="list-style-type: none"> ▪ СПО – программы подготовки специалистов среднего звена, программы подготовки квалифицированных рабочих (служащих), не менее 6 месяцев волонтерской работы по сопровождению слепоглухих граждан; ▪ Для непрофильного образования – ДПО – программы проф. переподготовки по профилю (направлению) проф. деятельности.
	Тифлосурдопереводчик 1 категории: <ul style="list-style-type: none"> ▪ ВО – бакалавриат; ▪ СПО – программы подготовки специалистов среднего звена.
	При наличии высшего образования: <ul style="list-style-type: none"> ▪ не менее 6 месяцев работы переводчиком русского жестового языка или сопровождающим для граждан с одновременным нарушением зрения и слуха.
	При наличии среднего профессионального образования: <ul style="list-style-type: none"> ▪ не менее 1 года работы переводчиком русского жестового языка или сопровождающим для граждан с одновременным нарушением зрения и слуха.
ПЕРЕВОДЧИК РУССКОГО ЖЕСТОВОГО ЯЗЫКА	Переводчик русского жестового языка I категории: <ul style="list-style-type: none"> ▪ ВО – бакалавриат; ▪ ВО – бакалавриат (непрофильное) и ДПО – программы профессиональной переподготовки по профилю деятельности; ▪ СПО – программы подготовки специалистов среднего звена; ▪ СПО (непрофильное) – программы подготовки специалистов среднего звена и ДПО – программы проф. переподготовки по профилю деятельности и стаж работы не менее 3 лет в должности переводчика русского жестового языка II категории при СПО / ВО.
	Переводчик русского жестового языка II категории: <ul style="list-style-type: none"> ▪ ВО – бакалавриат; ▪ ВО – бакалавриат (непрофильное) и ДПО – программы профессиональной переподготовки по профилю деятельности; ▪ СПО – программы подготовки специалистов среднего звена; ▪ СПО (непрофильное) – программы подготовки специалистов среднего звена и ДПО – программы проф. переподготовки по профилю деятельности и стаж работы не менее 1 года в должности переводчика русского жестового языка III категории при СПО.
	Переводчик русского жестового языка III категории: <ul style="list-style-type: none"> ▪ СПО – программы подготовки специалистов среднего звена; ▪ СПО (непрофильное) – программы подготовки специалистов среднего звена и ДПО – программы проф. переподготовки по профилю деятельности.

Рис. 6. Основные требования к образованию специалистов, необходимых для реализации ИВО в вузе

Источник: составлено на основе [5, 8, 9, 10].

- привлечение узкопрофильных специалистов в рамках сетевых договоров.

Четвертый элемент системы кадрового обеспечения реализации ИВО в вузе — это результаты (как количественные, так и качественные) функционирования данной системы, которые включают:

- количественная и качественная кадровая укомплектованность реализации инклюзивного высшего образования в вузе;
- соответствие квалификации преподавателей и специалистов вуза, обеспечивающих реализацию ИВО в вузе, квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках и / или профессиональных стандартах.

Последний пятый элемент включает инструменты оценки результативности системы кадрового обеспечения реализации ИВО в вузе и инструменты ее оценки целевой группой.

Оценка результативности системы кадрового обеспечения реализации ИВО в вузе может быть осуществлена посред-

ством таких инструментов, как внутренний аудит кадровой обеспеченности реализации ИВО в вузе и самообследование вуза. Основным инструментом оценки системы кадрового обеспечения реализации ИВО целевой группой выступает анкетирование обучающихся с инвалидностью и ОВЗ на предмет удовлетворенности качеством реализации ИВО и востребованности специалистов (тьюторов, педагогов-психологов / психологов, переводчиков русского жестового языка, тифлосурдопереводчиков и др.).

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Реализация предложенной в статье системы кадрового обеспечения реализации инклюзивного высшего образования позволит сформировать в вузе кадровый состав, включающий управленческих, научно-педагогических и вспомогательных работников, необходимых для развития инклюзии в ОО ВО. Тем самым будут созданы предпосылки для реализации организационно-управленческих и организационно-методических условий по обеспечению равного доступа

к образованию для всех обучающихся с учетом разнообразия их образовательных потребностей.

ЛИТЕРАТУРА

1. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (редакция от 30 декабря 2021 г.) (ст.28).
2. Постановление Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» (п. 2 п.п. 2).
3. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 16 мая 2012 г. № 547н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел Квалификационные характеристики должностей специалистов, осуществляющих работы в сфере переводческой деятельности».
4. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (редакция от 13 мая 2019 г.) (п. 2.1).
5. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 24 июля 2015 г. № 514н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог-психолог (психолог в сфере образования)».
6. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 9 ноября 2015 г. № 1309 «Об утверждении порядка обеспечения условий доступности для инвалидов объектов и предоставляемых услуг в сфере образования, а также оказания им при этом необходимой помощи» (редакция Приказа Минобрнауки России от 18 августа 2016 г. № 1065) (п. 4, п.п. в, е).
7. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников, занимающихся образовательной деятельностью» (зарегистрирован в Минюсте России 01.06.2016 № 42388) (раздел VIII).
8. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 17.10.2016 № 575н «Об утверждении профессионального стандарта «Тифлосурдопереводчик» (в редакции, введенной в действие с 24.01.2017 приказом Минтруда России от 16.12.2016 № 748н).
9. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 14.01.2022 № 13н «Об утверждении профессионального стандарта «Переводчик русского жестового языка».
10. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 30 января 2023 г. № 53н «Об утверждении профессионального стандарта Специалист в области воспитания» (3.2. Обобщенная трудовая функция Социально-педагогическая поддержка обучающихся в процессе социализации; 3.7. Обобщенная трудовая функция Тьюторское сопровождение обучающихся).
11. Национальный стандарт Российской Федерации ГОСТ Р 57636–2017 Язык русский жестовый. Услуги по переводу для инвалидов по слуху. Основные положения (утвержден и введен в действие приказом Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии от 1 сентября 2017 г. № 994-ст).
12. Гришаева С.А., Митрофанова А.Е. Инклюзивное образование как стратегическое направление развития высшего образования в России / Высшее образование в России: вызовы времени и взгляд в будущее / Под общ. ред. Р.М. Нижегородцева и С.Д. Резника. — Москва: ИНФРА-М, 2020. — С. 401–415. — (Научная мысль). — DOI 10.12737/1045402. — ISBN 978-5-16-108054-2.
13. Гутерман Л.А. Дизайн инклюзивных профориентационных траекторий / Л.А. Гутерман, Л.С. Деточенко, И.В. Алтухова. — Ростов-на-Дону — Таганрог: Южный федеральный университет, 2020. — 102 с. — ISBN 978-5-9275-3671-9.
14. Методические рекомендации по организации образовательного процесса для обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в образовательных организациях высшего образования, в том числе оснащенности образовательного процесса», утверждены Министерством образования и науки Российской Федерации 08 апреля 2014 г. № АК-44/05вн (Письмо Министерства образования и науки Российской Федерации от 16 апреля 2014 г. № 05-785 «О направлении методических рекомендаций по организации образовательного процесса для обучения инвалидов») — Раздел 2 «Рекомендации по кадровому обеспечению».
15. Митрофанова Е.А. Молодежь на рынке труда / Е.А. Митрофанова, А.Е. Митрофанова // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. — 2021. — Т. 10, № 6. — С. 72–78.
16. Митрофанова Е.А. Трудоустройство выпускников вузов с инвалидностью: проблемы и решения / Е.А. Митрофанова, Е.В. Краснов, А.Е. Митрофанова // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. — 2023. — Т. 12, № 3. — С. 38–44.
17. Мюллер Н.В. Влияние внедрения инклюзивного образования на организацию процесса обучения в организации высшего образования // Современный менеджмент: проблемы и перспективы: Сборник статей по итогам XVI международной научно-практической конференции, Санкт-Петербург, 29–30 апреля 2021 года. — Санкт-Петербург: Санкт-Петербургский государственный экономический университет, 2021. — С. 906–911.
18. Организация образовательной деятельности и сопровождения лиц с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья в условиях предупреждения распространения новой коронавирусной инфекции (COVID-19) / Н.М. Борозинец, Л.М. Волосникова, Л.А. Гутерман [и др.]. — Ростов-на-Дону: Южный федеральный университет, 2021. — 118 с.
19. Управление в сфере инклюзивного высшего образования: учебное пособие / Р.А. Ашурбеков, Ю.В. Гимазова, С.А. Гришаева [и др.]. — 2-е изд., испр. — Москва: ИНФРА-М, 2020. — 200 с. — (Высшее образование: Магистратура). — DOI 10.12737/1039243. — ISBN 978-5-16-107945-4.
20. Denisova O.A., Lekhanova O.L., Gudina T.V. Problems of distance learning for students with disabilities in a pandemic [Электронный ресурс]. International Scientific and Practical Conference “Teacher Professionalism: Psychological and Pedagogical Support of a Successful Career” (ICTP 2020). — SHS Web of Conf., 87 (2020). — URL: https://www.shs-conferences.org/articles/shsconf/abs/2020/15/shsconf_ictp2020_00044/shsconf_ictp2020_00044.html (дата обращения: 20.12.2023).
21. Educational Environment as a Prerequisite for Providing a Quality Inclusive Education [Электронный ресурс] / S.A. Grishaeva, T.A. Beregovskaya, E.A. Mitrofanova [et al.] // 1st International Scientific Practical Conference «The Individual and Society in the Modern Geopolitical Environment» (ISMGE 2019) : Proceedings of the 1st International Scientific Practical Conference «The Individual and Society in the Modern Geo-

- political Environment» (ISMGE 2019), Volgograd, 23–29 мая 2019 года. Vol. 331. — Volgograd: Atlantis Press, 2019. — P. 237–242. — URL: <https://www.atlantispress.com/proceedings/ismge-19/125912475> (дата обращения: 20.12.2023).
22. Karpova N.K. Organizational Conditions of Functioning of the Adaptive System of Distance Education on The Basis of Using Open Educational Resources / N.K. Karpova, V.I. Mareev, L.V. Goryunova, M.A. Akopyan, L.A. Guterman // Man in India. — 2017. — T. 97. — No 20. — C. 447–460.

REFERENCES

1. The Federal Law of the Russian Federation of December 29, 2012 No. 273 «On Education in the Russian Federation» (with the amendments entering into force on 30.12.2021) (In Russian)
2. Decree of the Government of the Russian Federation No. 225 of February 21, 2022 «On approval of the nomenclature of positions of teaching staff of organizations engaged in educational activities, positions of heads of educational organizations» (In Russian)
3. The Order of the Ministry of Health and Social Development of the Russian Federation of May 16, 2012 No. 547n «On approval of the Unified Qualification Directory of positions for managers, specialists and employees, section “Qualification characteristics of positions of specialists carrying out work in the field of translation activities» (In Russian)
4. The Order of the Ministry of Education and Science of the Russian Federation No. 1601 of 22.12.2014 «On normal working hours (hours of academic work remunerated at a standard wage rate) of academic workers and on the method for determining workload of academic workers, agreed in employment contract» (revised 13.05.2019) (In Russian)
5. The Order of the Ministry of Labour and Social Protection of the Russian Federation of June 24, 2015 No. 514n « On approval of the professional standard “Teacher-psychologist (psychologist in the field of education)” (In Russian)
6. The Order of the Ministry of Education and Science of the Russian Federation of November 9 2015 No. 1309 «On approval of the procedure for ensuring conditions of accessibility for disabled people of objects and services provided in the field of education, as well as providing them with the necessary assistance» (revised 18.08.2016) (In Russian)
7. The Order of the Ministry of Education and Science of the Russian Federation of 11.05.2016 No. 536 «On the peculiarities of working hours and rest time for teaching and other employees engaged in educational activities » (In Russian)
8. The Order of the Ministry of Labour and Social Protection of the Russian Federation of 17.10.2016 No. 575n «On approval of the professional standard “Sign language interpreter”» (revised 16.12.2016) (In Russian)
9. The Order of the Ministry of Labour and Social Protection of the Russian Federation of 14.01.2022 No. 13n «On approval of the professional standard “Russian Sign Language Interpreter”» (In Russian)
10. The Order of the Ministry of Labour and Social Protection of the Russian Federation of January 30 2023 No. 53n «On approval of the professional standard “Specialist in the field of education”» (In Russian)
11. State Standard GOST R 57636–2017 Russian sign language. Translation services for people with hearing disabilities. Basic provisions (In Russian)
12. Grishaeva, S.A., Mitrofanova, A.E. Inklyuzivnoe obrazovanie kak strategicheskoe napravlenie razvitiya vysshego obrazovaniya v Rossii [Inclusive education as a strategic direction for the development of higher education in Russia]. Glava v kollektivnoj monografii: Vysshee obrazovanie v Rossii: vyzovy vremeni i vzglyad v budushchee [chapter in the collective monograph: Higher education in Russia: challenges of the time and a look into the future]. Moscow: INFRA-M. 2020. Pp. 401–415.
13. Guterman L.A., Detochenko L.S., Altuhova I.V. Dizajn inklyuzivnykh proforientatsionnykh traektorii [Design of inclusive career guidance pathways]. Rostov-on-Don — Taganrog. SFedU Publ. 2020. 102 p.
14. Methodological recommendations on the organization of the educational process for training disabled people and persons with disabilities in educational institutions of higher education, including the equipment of the educational process,” approved by the Ministry of Education and Science of the Russian Federation on April 8, 2014 No. AK-44/05vn (In Russian)
15. Mitrofanova E.A., Mitrofanova A.E. Molodezh' na rynke truda [Youth in the labor market]. *Upravlenie personalom i intellektual'nymi resursami v Rossii* [Human Resources and Intellectual Resources Management in Russia]. 2021. Vol. 10. № 6. Pp. 72–78 (in Russian)
16. Mitrofanova E.A., Krasnov E.V., Mitrofanova A.E. Trudoustrojstvo vypusknikov vuzov s invalidnost'yu: problemy i resheniya [Employment of university graduates with disabilities: problems and solutions]. *Upravlenie personalom i intellektual'nymi resursami v Rossii* [Human Resources and Intellectual Resources Management in Russia]. 2023. Vol. 12. № 3. Pp. 38–44 (in Russian)
17. Myuller N.V. The impact of the introduction of inclusive education on the organization of the learning process in higher education organizations. *Sovremennyi menedzhment: problemy i perspektivy: Sbornik statei po itogam XVI mezhdunarodnoy nauchno-prakticheskoy konferencii, Sankt-Peterburg, 2021* [Proc. XVI Int. scientific-practical conference]. Saint-Petersburg: UNECON Publ. House, 2021, pp. 906–911 (in Russian).
18. Borozinec N.M., Volosnikova L.M., Guterman L.A. [et al.] Organizatsiya obrazovatel'noy deyatel'nosti i soprovozhdeniya lic s invalidnost'yu i ogranichennymi vozmozhnostyami zdorov'ya v usloviyah preduprezhdeniya rasprostraneniya novoy koronavirusnoy infekcii (COVID-19) [Organization of educational activities and support for persons with disabilities and limited health capabilities in the context of preventing the spread of the new coronavirus infection (COVID-19)]. Rostov-on-Don. SFedU Publ. 2021. 118 p.
19. Ashurbekov R.A., Gimazova Yu.V., Grishaeva S.A. [et al.]. Upravlenie v sfere inklyuzivnogo vysshego obrazovaniya: uchebnoe posobie [Management in the field of inclusive higher education: a training manual]. Moscow: INFRA-M. 2020. 200 p. DOI 10.12737/1039243.
20. Denisova O.A., Lekhanova O.L., Gudina T.V. Problems of distance learning for students with disabilities in a pandemic. 2020. SHS Web of Conf. Vol. 87. Available at: https://www.shs-conferences.org/articles/shsconf/abs/2020/15/shsconf_ictp2020_00044/shsconf_ictp2020_00044.html (accessed 20 December 2023)
21. Grishaeva S.A., Beregovskaya T.A., Mitrofanova E.A. [et al.]. Educational Environment as a Prerequisite for Providing a Quality Inclusive Education. 1st International Scientific Practical Conference «The Individual and Society in the Modern Geopolitical Environment» (ISMGE 2019) [Proceedings of the 1st International Scientific Practical Conference «The Individual and Society in the Modern Geopolitical Environment» (ISMGE 2019)]. Volgograd, 2019. Vol. 331. Volgograd: Atlantis Press. 2019. pp. 237–242. Available at: <https://www.atlantispress.com/proceedings/ismge-19/125912475> (accessed 20 December 2023)
22. Karpova N.K., Mareev V.I., Goryunova L.V., Akopyan M.A., Guterman L.A. Organizational Conditions of Functioning of the Adaptive System of Distance Education on The Basis of Using Open Educational Resources. Man in India. 2017. Vol. 97. № 20. Pp. 447–460.