



**Организация инклюзивного профессионального образования и
содействие трудоустройству лиц с инвалидностью и ОВЗ**

Самара, 2026 г.

	ГАПОУ СО «Самарский государственный колледж» (РУМЦ СПО)
	Методические рекомендации

Разработчики:

Моргунова А.В. – методист, руководитель РУМЦ СПО ГАПОУ СО «Самарский государственный колледж»;

Содержание

1. Нормативно-правовые основы инклюзивного профессионального образования	5
2. Организация образовательного процесса для лиц с инвалидностью и ОВЗ	10
3. Психолого-педагогическое сопровождение обучающихся с инвалидностью и ОВЗ.....	13
4. Профессиональная ориентация и содействие трудоустройству	19
5. Взаимодействие с работодателями	25
6. Мониторинг и оценка эффективности	30



Пояснительная записка

Инклюзивное профессиональное образование – одно из приоритетных направлений государственной политики РФ. Число лиц с инвалидностью и ОВЗ, поступающих в организации СПО и ВО, ежегодно растёт. При этом сохраняются проблемы: недостаточная доступность образовательной среды, нехватка подготовленных кадров, низкий уровень трудоустройства выпускников.

Цель методических рекомендаций: оказание практической помощи образовательным организациям в организации инклюзивного профессионального образования и содействии трудоустройству лиц с инвалидностью и ОВЗ.

Задачи:

Систематизировать нормативно-правовую базу.

Описать механизмы адаптации образовательного процесса.

Раскрыть содержание психолого-педагогического сопровождения.

Предложить инструменты содействия трудоустройству.

Определить критерии оценки эффективности.

Нормативная база: Конституция РФ; ФЗ-273 «Об образовании»; ФЗ-181 «О социальной защите инвалидов»; ФЗ-419 (о внесении изменений в ФЗ-181); приказы Минпросвещения и Минтруда; профстандарты; локальные акты образовательной организации.

Целевая аудитория: руководители образовательных организаций, заместители по учебной и воспитательной работе, преподаватели, тьюторы, педагоги-психологи, социальные педагоги, специалисты центров карьеры.



1. Нормативно-правовые основы инклюзивного профессионального образования

1.1. Международные и федеральные документы

Правовую основу инклюзивного профессионального образования составляют международные акты, федеральные законы и подзаконные нормативные документы, обеспечивающие равный доступ лиц с инвалидностью и ОВЗ к образованию.

Международный уровень:

Конвенция ООН о правах инвалидов (принята 13 декабря 2006 г., вступила в силу для РФ 25 октября 2012 г.) – ратифицирована Федеральным законом от 03.05.2012 № 46-ФЗ. Конвенция закрепляет принципы недискриминации, равенства возможностей, доступности и полного включения инвалидов во все сферы жизни. Для системы образования ключевое значение имеет статья 24, требующая обеспечения инклюзивного образования на всех уровнях и создания разумных приспособлений. Ратификация Конвенции стала отправной точкой для масштабного реформирования российского законодательства о социальной защите инвалидов.

Федеральный уровень:

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» – базовый документ, регулирующий право на образование. Статья 2 закрепляет понятие «инклюзивное образование» как обеспечение равного доступа к образованию для всех обучающихся с учётом разнообразия особых образовательных потребностей и индивидуальных возможностей. Статья 5 устанавливает государственные гарантии реализации права на образование. Статья 79 посвящена организации получения образования обучающимися с ограниченными возможностями здоровья: определяет специальные условия, включающие специальные образовательные программы, методы обучения, технические средства и услуги ассистента.

Федеральный закон от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ «О социальной



защите инвалидов в Российской Федерации». Статья 19 закрепляет государственную поддержку образования инвалидов, включая создание специальных условий для получения образования. Статья 20 регулирует вопросы обеспечения занятости инвалидов, включая квотирование рабочих мест. Статья 15 устанавливает требования к обеспечению доступности объектов социальной, инженерной и транспортной инфраструктуры.

Федеральный закон от 01.12.2014 № 419-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам социальной защиты инвалидов в связи с ратификацией Конвенции о правах инвалидов». Этот закон дополнил ФЗ-181 положениями, направленными на недопустимость дискриминации по признаку инвалидности. Введено понятие дискриминации как любого различия, исключения или ограничения по причине инвалидности. Закон установил требования к обеспечению беспрепятственного доступа инвалидов к объектам инфраструктуры, включая образовательные организации. Предусмотрен переходный период для реализации мероприятий по повышению доступности объектов и услуг.

Государственная программа «Доступная среда» – реализуется с 2011 года и направлена на формирование безбарьерной среды, комплексную реабилитацию, обеспечение качественных технических средств реабилитации. В рамках программы выделяются субсидии регионам на реконструкцию и оснащение реабилитационных центров, а также на создание условий для получения инвалидами образования и участия в общественной жизни.

1.2. Права лиц с инвалидностью и ОВЗ в сфере образования

Лица с инвалидностью и ОВЗ обладают всей полнотой прав в сфере образования, обеспечиваемых государством:

Право на образование независимо от состояния здоровья. Конституция РФ (ст. 43) гарантирует каждому право на образование. ФЗ-273 конкретизирует это право применительно к лицам с особыми образовательными

потребностями, запрещая любые формы дискриминации.

Право на создание специальных условий обучения. Под специальными условиями понимаются условия обучения, воспитания и развития, включающие использование специальных образовательных программ и методов обучения, специальных учебников и технических средств, предоставление услуг ассистента (помощника), проведение групповых и индивидуальных коррекционных занятий.

Право на выбор формы обучения. Лица с инвалидностью и ОВЗ могут обучаться в отдельных группах, совместно с другими обучающимися, по индивидуальному учебному плану, с применением дистанционных технологий.

Право на бесплатное предоставление специальных технических средств обучения. Обеспечение техническими средствами реабилитации осуществляется в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации (ИПРА).

Право на психолого-педагогическое сопровождение. Образовательная организация обеспечивает сопровождение обучающихся с инвалидностью и ОВЗ, включая работу тьютора, педагога-психолога, социального педагога.

1.3. Требования к доступности образовательных организаций

Обеспечение доступности образовательных организаций для лиц с инвалидностью и ОВЗ включает несколько компонентов.

Архитектурная доступность. В соответствии с ФЗ-181 (ст. 15) и ФЗ-419 создаются условия для беспрепятственного доступа к объектам образования. Требования включают: оборудование входных групп пандусами, расширение дверных проёмов, установку поручней, тактильных указателей, контрастной маркировки, обеспечение возможности самостоятельного передвижения по территории, включая использование кресла-коляски. Для объектов, которые невозможно полностью приспособить, применяется принцип «разумного приспособления»: обеспечение доступа к месту предоставления услуги,



предоставление услуг по месту жительства или в дистанционном режиме.

Информационная доступность. Сайты образовательных организаций должны иметь версии для слабовидящих. Предусматривается дублирование звуковой и зрительной информации, допуск сурдопереводчика и тифлосурдопереводчика, использование рельефно-точечного шрифта Брайля.

Доступность образовательных услуг. Обеспечивается через адаптацию образовательных программ, применение дистанционных технологий, предоставление услуг ассистента, использование специальных учебников и учебных пособий.

Кадровая обеспеченность. Образовательная организация должна располагать специалистами, владеющими методами работы с лицами с инвалидностью и ОВЗ. Предусмотрено инструктирование или обучение специалистов по вопросам обеспечения доступности.

1.4. Локальные акты образовательной организации по инклюзии

Для обеспечения инклюзивного профессионального образования в организации разрабатываются следующие локальные акты.

Положение об инклюзивном образовании – определяет цели, задачи, принципы и порядок организации инклюзивного обучения в организации, категории обучающихся, порядок разработки адаптированных программ.

Положение о психолого-педагогическом сопровождении – регламентирует деятельность тьютора, педагога-психолога, социального педагога, порядок разработки индивидуальных образовательных маршрутов.

Положение об организации обучения по индивидуальному учебному плану – устанавливает порядок разработки, утверждения и реализации ИУП, в том числе для обучающихся с инвалидностью и ОВЗ.

Положение о центре карьеры (службе содействия трудоустройству) – определяет функции по содействию занятости выпускников, включая лиц с инвалидностью, взаимодействие с работодателями и центрами занятости.

Приказы о назначении ответственных лиц – закрепляют персональную

ответственность за организацию инклюзивного образования, создание доступной среды, сопровождение обучающихся.

Паспорт доступности объекта – документ, содержащий оценку состояния доступности образовательной организации для лиц с инвалидностью и ОВЗ, с указанием мероприятий по повышению уровня доступности.

Нормативная база инклюзивного профессионального образования представляет собой многоуровневую систему, включающую международные обязательства РФ, федеральные законы, подзаконные акты и локальное нормотворчество образовательных организаций. Соблюдение требований этих документов обеспечивает реализацию конституционного права на образование для всех граждан независимо от состояния здоровья.



2. Организация образовательного процесса для лиц с инвалидностью и ОВЗ

2.1. Адаптация образовательных программ

Адаптация образовательных программ для лиц с инвалидностью и ОВЗ представляет собой комплекс мер, направленных на приведение содержания, методов и форм обучения в соответствие с особыми образовательными потребностями обучающихся. Основанием для адаптации служат рекомендации индивидуальной программы реабилитации или абилитации (ИПРА), а также результаты психолого-педагогической диагностики.

Адаптация осуществляется по следующим направлениям:

Корректировка рабочих программ дисциплин. В содержание рабочих программ вносятся изменения с учётом нозологии обучающегося. Например, для лиц с нарушениями слуха увеличивается доля визуальных материалов, для лиц с нарушениями зрения – аудиальных. При необходимости сокращаются или перераспределяются разделы, требующие недоступных для обучающегося действий.

Включение адаптационных модулей. В программу включаются модули, направленные на социально-психологическую адаптацию, формирование навыков самоорганизации и учебной деятельности, развитие коммуникативных навыков. Эти модули могут быть как отдельными, так и интегрированными в содержание основных дисциплин.

Изменение сроков обучения. При необходимости срок освоения программы может быть продлён в соответствии с локальными актами образовательной организации и рекомендациями ИПРА.

Корректировка оценочных средств. Формы и методы текущего контроля и промежуточной аттестации адаптируются под возможности обучающегося: увеличение времени на выполнение задания, использование альтернативных форм ответа (устно, письменно, с привлечением ассистента), применение технических средств.



2.2. Специальные условия обучения

Под специальными условиями обучения понимается комплекс условий, без которых невозможно или затруднено освоение образовательных программ лицами с инвалидностью и ОВЗ. Специальные условия включают следующие компоненты.

Архитектурная доступность помещений. Обеспечивается оборудованием входных групп пандусами, расширением дверных проёмов, установкой поручней, тактильных указателей, контрастной маркировки, созданием доступных санитарно-гигиенических помещений. Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата обеспечивается возможность самостоятельного передвижения по территории образовательной организации, включая использование кресла-коляски.

Специальные технические средства обучения. Подбираются в соответствии с нозологией обучающегося и рекомендациями ИПРА. К ним относятся: брайлевские дисплеи и принтеры, программы экранного доступа, электронные увеличители, слуховые аппараты и FM-системы, специальные клавиатуры и мыши, адаптированные рабочие места.

Ассистент (помощник) и тьютор. Ассистент оказывает техническую помощь при передвижении, выполнении учебных действий, организации рабочего места. Тьютор обеспечивает сопровождение индивидуальной образовательной траектории, помощь в организации учебной деятельности и коммуникации с преподавателями.

Адаптированные учебники и учебные пособия. Предоставляются в форматах, доступных для обучающегося: увеличенный шрифт, аудиоформат, рельефно-точечный шрифт Брайля, электронные версии с возможностью масштабирования.

Доступ к электронным образовательным ресурсам. Обеспечивается возможность использования дистанционных технологий, электронных библиотек, вебинаров и онлайн-курсов с учётом ограничений здоровья.



2.3. Практика и стажировки

Практика и стажировки являются обязательной частью профессионального образования и имеют особое значение для лиц с инвалидностью и ОВЗ, поскольку обеспечивают подготовку к трудоустройству.

Выбор мест практики. Осуществляется с учётом доступности рабочего места, рекомендаций ИПРА и медицинских противопоказаний. Преимущество отдаётся организациям, имеющим опыт трудоустройства лиц с инвалидностью и готовым создать специальные условия.

Заключение договоров с работодателями. Оформляются договоры о сетевом взаимодействии, предусматривающие обязательства работодателя по созданию доступного рабочего места, назначению наставника, обеспечению условий для прохождения практики.

Сопровождение обучающегося на практике. Осуществляется тьютором или куратором от образовательной организации. Включает помощь в адаптации к рабочему месту, коммуникации с коллегами, организации рабочего пространства.

Адаптация рабочего места на период практики. Проводится в соответствии с потребностями обучающегося: техническое оснащение, изменение режима труда и отдыха, перераспределение трудовых обязанностей, обеспечение доступности.

Организация образовательного процесса для лиц с инвалидностью и ОВЗ требует комплексного подхода, включающего адаптацию программ, создание специальных условий, разработку индивидуальных учебных планов, выбор оптимальных форм обучения и обеспечение доступности практической подготовки. Соблюдение этих требований обеспечивает равный доступ к качественному профессиональному образованию и создаёт основу для успешного трудоустройства выпускников.



3. Психолого-педагогическое сопровождение обучающихся с инвалидностью и ОВЗ

3.1. Цели и задачи сопровождения

Психолого-педагогическое сопровождение – это комплексная система мер, направленная на создание условий для успешного обучения, развития и социализации обучающихся с инвалидностью и ОВЗ в образовательной организации. Сопровождение осуществляется на всех этапах обучения: от поступления до выпуска и содействия трудоустройству.

Цель сопровождения – обеспечение оптимальных условий для освоения образовательной программы, профессионального становления и социальной адаптации обучающихся с инвалидностью и ОВЗ.

Задачи сопровождения:

Обеспечение успешной адаптации к образовательному процессу и новой социальной среде.

Поддержка в преодолении учебных, коммуникативных и эмоциональных трудностей.

Содействие профессиональному самоопределению и формированию профессионально значимых качеств.

Профилактика эмоционального выгорания, социальной изоляции и дезадаптации.

Развитие навыков самоорганизации, самоконтроля и самостоятельности.

Взаимодействие с семьёй обучающегося и педагогическим коллективом.

Содействие в решении социально-бытовых вопросов, влияющих на обучение.

Принципы сопровождения: непрерывность, комплексность, индивидуальный подход, добровольность, конфиденциальность, опора на сильные стороны обучающегося, активное включение самого обучающегося в процесс сопровождения.



3.2. Деятельность тьютора и ассистента

Разграничение функций тьютора и ассистента имеет важное значение для эффективной организации сопровождения. Эти специалисты выполняют разные задачи, хотя их деятельность может пересекаться.

Тьютор – специалист, обеспечивающий сопровождение индивидуальной образовательной траектории обучающегося. Его основные функции:

Помощь в организации учебной деятельности (планирование, распределение времени, подготовка к занятиям).

Содействие в освоении содержания образовательной программы.

Поддержка в выстраивании коммуникации с преподавателями и однокурсниками.

Помощь в преодолении учебных трудностей и формировании учебных навыков.

Содействие в профессиональном самоопределении и построении карьерной траектории.

Взаимодействие с преподавателями, кураторами, психологами и семьёй обучающегося.

Ведение документации по сопровождению.

Ассистент (помощник) – специалист, оказывающий техническую помощь обучающемуся. Его основные функции:

Помощь при передвижении (сопровождение, помощь с креслом-коляской).

Помощь при выполнении учебных действий (запись под диктовку, набор текста, подготовка материалов).

Организация рабочего места с учётом потребностей обучающегося.

Техническая помощь при использовании специальных средств обучения.

Помощь в столовой, раздевалке, санитарно-гигиенических помещениях.

Разграничение функций: тьютор работает с образовательной траекторией и коммуникацией, ассистент – с технической и физической



помощью. При этом оба специалиста взаимодействуют друг с другом и с другими участниками сопровождения.

3.3. Работа педагога-психолога и социального педагога

Педагог-психолог обеспечивает психологическую поддержку обучающихся с инвалидностью и ОВЗ. Основные направления работы:

Диагностика эмоционального состояния, учебных трудностей, коммуникативных навыков, профессиональных склонностей.

Индивидуальное консультирование по вопросам преодоления тревожности, неуверенности, эмоциональной нестабильности.

Групповые занятия – тренинги коммуникативных навыков, уверенного поведения, стрессоустойчивости.

Работа с семьёй – консультирование родителей (законных представителей) по вопросам поддержки обучающегося, создания благоприятной атмосферы.

Профилактика эмоционального выгорания, социальной изоляции, конфликтных ситуаций.

Содействие в профессиональном самоопределении – помощь в осознании своих возможностей и ограничений, выборе профессиональной траектории.

Социальный педагог обеспечивает социальную поддержку обучающихся. Основные направления работы:

Содействие в решении социально-бытовых вопросов (жильё, питание, транспорт, материальная помощь).

Взаимодействие с органами социальной защиты, центрами занятости, медицинскими организациями.

Помощь в оформлении документов, получении льгот и выплат.

Содействие в социальной адаптации и интеграции в студенческое сообщество.

Работа с семьями обучающихся, находящимися в трудной жизненной



ситуации.

Профилактика правонарушений и асоциального поведения.

Содействие в трудоустройстве и постдипломном сопровождении.

3.4. Адаптация учебных материалов и оценочных средств

Адаптация учебных материалов и оценочных средств направлена на обеспечение доступности образования для лиц с инвалидностью и ОВЗ без снижения уровня требований к результатам обучения.

Адаптация учебных материалов:

Для лиц с нарушениями зрения: увеличение шрифта, использование рельефно-точечного шрифта Брайля, аудиоформат, электронные версии с возможностью масштабирования, программы экранного доступа, тифлокомментирование.

Для лиц с нарушениями слуха: визуализация информации (схемы, таблицы, презентации), субтитры к видеоматериалам, текстовые версии аудиозаписей, использование жестового языка.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: электронные версии материалов, адаптированные клавиатуры и мыши, голосовой ввод, возможность дистанционного доступа.

Для лиц с ментальными нарушениями: упрощение формулировок, структурирование материала, пошаговые инструкции, визуальные опоры, увеличение времени на освоение.

Адаптация оценочных средств:

Увеличение времени на выполнение заданий.

Использование альтернативных форм ответа (устно, письменно, с ассистентом, в электронном формате).

Изменение формулировок заданий без снижения уровня сложности.

Предоставление дополнительных разъяснений и инструкций.

Использование технических средств при выполнении заданий.

Индивидуальный график проведения аттестации.



Принцип адаптации: изменения касаются формы предъявления материала и способов оценки, но не снижают требований к содержанию и качеству освоения программы.

3.5. Формирование инклюзивной культуры

Формирование инклюзивной культуры – это создание в образовательной организации атмосферы принятия, уважения и поддержки всех обучающихся независимо от состояния здоровья.

Основные направления работы:

Проведение мероприятий по толерантности. Организация тренингов, дискуссий, круглых столов, посвящённых вопросам инклюзии, недопустимости дискриминации, равным возможностям. Привлечение обучающихся с инвалидностью и без инвалидности к совместному участию.

Вовлечение обучающихся с инвалидностью в общественную жизнь. Участие в студенческом самоуправлении, творческих конкурсах, спортивных мероприятиях, волонтёрских проектах. Создание условий для раскрытия потенциала каждого обучающегося.

Обучение преподавателей и сотрудников основам инклюзии. Проведение семинаров, курсов повышения квалификации, инструктажей по вопросам работы с лицами с инвалидностью и ОВЗ, создания доступной среды, использования специальных методов обучения.

Информационная работа с обучающимися без инвалидности. Разъяснение особенностей взаимодействия с людьми с инвалидностью, формирование навыков корректного общения, профилактика стигматизации и стереотипов.

Создание доступной информационной среды. Оформление стендов, публикация материалов на сайте, выпуск буклетов и памяток по вопросам инклюзии, доступности и поддержки.

Мониторинг инклюзивной культуры. Проведение опросов, анкетирования, интервью с обучающимися и сотрудниками для оценки уровня

инклюзивной культуры и выявления проблем.

Психолого-педагогическое сопровождение обучающихся с инвалидностью и ОВЗ является неотъемлемой частью инклюзивного профессионального образования. Эффективность сопровождения зависит от комплексного взаимодействия тьютора, ассистента, педагога-психолога, социального педагога, преподавателей и администрации. Формирование инклюзивной культуры создаёт основу для успешного обучения, развития и социальной интеграции всех обучающихся.



4. Профессиональная ориентация и содействие трудоустройству

4.1. Профориентационная работа с лицами с инвалидностью и ОВЗ

Профессиональная ориентация лиц с инвалидностью и ОВЗ – это комплексная система мер, направленная на формирование осознанного профессионального выбора с учётом индивидуальных возможностей, интересов и рекомендаций индивидуальной программы реабилитации или абилитации (ИПРА).

Основные направления профориентационной работы:

Ранняя профориентация. Начинается на этапе школьного обучения и продолжается в профессиональной образовательной организации. Включает знакомство с миром профессий, доступных для лиц с конкретной нозологией, информирование о востребованных специальностях на региональном рынке труда.

Диагностика профессиональных склонностей и возможностей. Проводится с использованием адаптированных методик. Учитываются психофизические особенности, медицинские противопоказания и рекомендации ИПРА. Для лиц с нарушениями слуха важна визуализация информации, для лиц с нарушениями зрения – аудиальное сопровождение.

Учёт медицинских противопоказаний и рекомендаций ИПРА. Каждая нозология имеет перечень доступных и противопоказанных видов профессиональной деятельности. ИПРА содержит рекомендации по условиям и видам труда, которые должны учитываться при профориентации.

Информирование о востребованных профессиях. Проводится с учётом региональной специфики рынка труда, доступности профессий для конкретной нозологии, возможностей трудоустройства по выбранному направлению.

Индивидуальное консультирование. Для лиц с инвалидностью и ОВЗ профконсультирование носит индивидуализированный характер. Оно направлено на формирование адекватной самооценки, преодоление

заниженных или завышенных представлений о своих возможностях.

4.2. Взаимодействие с центром занятости и региональными операторами

Содействие трудоустройству выпускников с инвалидностью и ОВЗ предполагает тесное взаимодействие с государственными структурами и региональными операторами.

Сотрудничество с центрами занятости населения. Центры занятости предоставляют информацию о котируемых рабочих местах, доступных вакансиях, организуют мероприятия по содействию занятости. Образовательная организация информирует выпускников о возможностях, предоставляемых центрами занятости, и содействует в регистрации в качестве ищущих работу.

Взаимодействие с региональными центрами трудовых ресурсов (ЦОПП). Региональные операторы реализуют программы содействия занятости, организуют профессиональное обучение и переподготовку, содействуют трудоустройству лиц с инвалидностью. Образовательная организация может участвовать в совместных мероприятиях и проектах.

Участие в программах содействия занятости. Региональные программы могут включать субсидирование работодателей, компенсацию затрат на оборудование рабочих мест, организацию временных рабочих мест для выпускников с инвалидностью.

Получение информации о котируемых рабочих местах. Центры занятости располагают информацией о вакансиях, заявленных работодателями в счёт квоты. Образовательная организация может использовать эту информацию при содействии трудоустройству выпускников.

4.3. Содействие в трудоустройстве

Содействие трудоустройству выпускников с инвалидностью и ОВЗ – одно из приоритетных направлений деятельности образовательной организации.



Организация стажировок и практик с последующим трудоустройством. Практическая подготовка является ключевым этапом профессиональной адаптации. Стажировки позволяют работодателю оценить возможности выпускника, а выпускнику – адаптироваться к условиям реального производства. Образовательная организация содействует в подборе мест практики, заключении договоров с работодателями, адаптации рабочего места.

Наставничество на рабочем месте. Назначение наставника из числа опытных сотрудников работодателя способствует успешной адаптации выпускника. Наставник помогает в освоении производственных процессов, выстраивании коммуникации с коллективом, решении возникающих проблем.

Сопровождаемое трудоустройство. Предполагает помощь тьютора или специалиста сопровождения на начальном этапе работы. Сопровождение включает помощь в адаптации к рабочему месту, выстраивании коммуникации, решении организационных вопросов. По мере адаптации уровень сопровождения снижается.

Помощь в составлении резюме и подготовке к собеседованию. Проведение мастер-классов, консультаций по технологии трудоустройства, подготовка к взаимодействию с работодателями. Для лиц с нарушениями слуха может потребоваться сурдопереводчик при собеседовании.

4.4. Квотирование рабочих мест и меры господдержки работодателей

Квотирование рабочих мест для инвалидов является одним из основных инструментов государственной политики в сфере занятости.

Квотирование рабочих мест. Согласно Федеральному закону № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации» (в редакции от 28.11.2025 № 445-ФЗ), работодатели с численностью работников свыше 35 человек обязаны соблюдать квоту для приёма на работу инвалидов. С 1 марта 2026 года требование о соблюдении квоты распространяется не только на филиалы и



представительства, но и на любые иные обособленные структурные подразделения.

Размер квоты. Для работодателей с численностью работников свыше 35 человек квота составляет от 2% до 4% среднесписочной численности работников в зависимости от законодательства субъекта РФ.

Расчёт квоты. Квота определяется исходя из среднесписочной численности работников конкретного обособленного подразделения за предыдущий квартал. Единая численность всей компании больше не учитывается. При расчёте не учитываются работники, занятые на вредных и опасных условиях труда.

Способы выполнения квоты. Работодатель может выполнить квоту путём: прямого трудоустройства инвалида на рабочее место в своей организации; заключения соглашения о трудоустройстве инвалидов с другой организацией; иных способов, установленных Правительством РФ.

Меры господдержки работодателей. Государство предоставляет работодателям, трудоустраивающим инвалидов, следующие меры поддержки: субсидии на компенсацию затрат по оплате труда; компенсация затрат на оборудование рабочих мест; налоговые льготы. Для инвалидов I группы и ветеранов боевых действий установлен специальный порядок учёта выполнения квоты: трудоустройство одного такого работника засчитывается за два рабочих места.

4.5. Особенности трудоустройства при разных нозологиях

Трудоустройство лиц с инвалидностью имеет специфику в зависимости от характера нарушений функций организма.

Нарушения слуха. Работодатели часто воспринимают глухих и слабослышащих как неквалифицированную рабочую силу, даже при наличии профессионального образования. Наиболее успешно лица с нарушениями слуха осваивают профессии, связанные с моделированием знаков и образов: программирование, компьютерные технологии, автомеханика, архитектура,

дизайн, экономика, бухгалтерский учёт, маркетинг, удалённые продажи. Для успешного трудоустройства важны визуальные средства коммуникации, письменные инструкции, сурдопереводчик при собеседовании.

Нарушения зрения. Доступны профессии, не требующие визуального контроля: оператор call-центра, массажист, программист, юрист, преподаватель. Рабочее место оснащается специальными техническими средствами: брайлевский дисплей, программы экранного доступа, электронные увеличители.

Нарушения опорно-двигательного аппарата. Доступны профессии с преимущественно умственным трудом, а также профессии, не требующие длительного перемещения. Рабочее место адаптируется: специальное кресло, адаптированные клавиатура и мышь, голосовой ввод.

Ментальные нарушения. Трудоустройство осуществляется с учётом степени выраженности нарушений. Возможны профессии, связанные с выполнением структурированных, повторяющихся операций, работа в специально созданных условиях.

4.6. Постдипломное сопровождение выпускников

Постдипломное сопровождение – это система мер, направленная на закрепление выпускников с инвалидностью и ОВЗ на рабочих местах и их успешную профессиональную адаптацию.

Мониторинг трудоустройства. Образовательная организация отслеживает трудоустройство выпускников в течение 1–3 лет после выпуска. Сбор данных осуществляется через анкетирование, опросы работодателей, взаимодействие с центрами занятости.

Консультационная поддержка. Выпускникам предоставляется возможность получения консультаций по вопросам трудового законодательства, прав и льгот, возникающих в процессе трудовой деятельности.

Помощь в адаптации на новом рабочем месте. Специалисты

сопровождения поддерживают связь с выпускником и работодателем, помогают в решении возникающих проблем, содействуют в выстраивании коммуникации с коллективом.

Сотрудничество с работодателями по вопросам закрепления выпускника. Образовательная организация взаимодействует с работодателями, информирует о мерах поддержки, помогает в адаптации рабочего места, содействует в решении организационных вопросов.

Содействие трудоустройству выпускников с инвалидностью и ОВЗ является завершающим и одновременно ключевым этапом инклюзивного профессионального образования. Эффективность этой работы зависит от комплексного взаимодействия образовательной организации, работодателей, центров занятости и региональных операторов. Соблюдение требований законодательства о квотировании и использование мер государственной поддержки создают условия для успешной профессиональной реализации лиц с инвалидностью и ОВЗ.



5. Взаимодействие с работодателями

5.1. Формирование партнёрских отношений

Эффективное трудоустройство выпускников с инвалидностью и ОВЗ невозможно без выстраивания долгосрочных партнёрских отношений с работодателями. Образовательная организация выступает посредником между обучающимся и рынком труда, обеспечивая соответствие подготовки требованиям реального сектора экономики.

Заключение соглашений о сотрудничестве. Договорная база является основой взаимодействия. Соглашения могут предусматривать: организацию практик и стажировок, участие работодателей в разработке и корректировке образовательных программ, проведение совместных мероприятий (ярмарки вакансий, дни карьеры, мастер-классы), содействие в трудоустройстве выпускников. В договорах целесообразно закреплять обязательства работодателя по созданию доступных рабочих мест и назначению наставников.

Участие работодателей в разработке образовательных программ. Привлечение представителей бизнеса к формированию содержания программ позволяет учитывать актуальные требования рынка труда и специфику конкретных производств. Это особенно важно для лиц с инвалидностью, поскольку позволяет заранее адаптировать программу под доступные для них виды профессиональной деятельности.

Проведение совместных мероприятий. Ярмарки вакансий, дни карьеры, встречи с успешными выпускниками, имеющими инвалидность, – эти мероприятия способствуют информированию обучающихся о доступных вакансиях, формированию адекватных представлений о требованиях работодателей и повышению мотивации к трудоустройству.

5.2. Организация стажировок и практик

Практическая подготовка является ключевым этапом профессиональной адаптации лиц с инвалидностью и ОВЗ. Именно на практике происходит



проверка соответствия выбранной профессии возможностям обучающегося, формирование реальных трудовых навыков и адаптация к условиям производства.

Подбор доступных рабочих мест. Образовательная организация совместно с работодателем определяет перечень рабочих мест, доступных для лиц с конкретной нозологией. Учитываются рекомендации ИПРА, медицинские противопоказания, требования доступности.

Адаптация рабочего места под потребности обучающегося. Проводится в соответствии с характером ограничений здоровья. Может включать: техническое оснащение (специальное оборудование, программное обеспечение), изменение режима труда и отдыха, перераспределение трудовых обязанностей, обеспечение архитектурной доступности.

Назначение наставника из числа сотрудников. Наставник помогает обучающемуся освоить производственные процессы, выстроить коммуникацию с коллективом, адаптироваться к корпоративной культуре. Для эффективной работы наставник должен быть проинструктирован об особенностях взаимодействия с лицом с инвалидностью.

Оценка результатов практики. Проводится совместно с работодателем. Учитываются не только профессиональные навыки, но и адаптационные показатели: коммуникация, самостоятельность, соблюдение трудовой дисциплины. По итогам практики может быть принято решение о дальнейшем трудоустройстве.

5.3. Адаптация рабочих мест

Создание доступного рабочего места – обязательное условие успешного трудоустройства выпускника с инвалидностью. Адаптация осуществляется в соответствии с рекомендациями ИПРА и требованиями законодательства.

Техническое оснащение рабочего места. Включает подбор и установку специальных технических средств: для лиц с нарушениями зрения – брайлевские дисплеи, программы экранного доступа, электронные



увеличители; для лиц с нарушениями слуха – визуальные средства коммуникации, системы звукоусиления; для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата – адаптированные клавиатуры и мыши, специальная мебель, голосовой ввод.

Изменение режима труда и отдыха. Для лиц с повышенной утомляемостью, хроническими заболеваниями может быть установлен гибкий график, сокращённая продолжительность рабочего дня, дополнительные перерывы. Эти изменения оформляются в трудовом договоре или дополнительном соглашении.

Перераспределение трудовых обязанностей. При необходимости часть обязанностей, выполнение которых затруднено по состоянию здоровья, может быть перераспределена между другими сотрудниками или исключена из должностной инструкции с соответствующим изменением оплаты труда.

Обеспечение доступности рабочего места. Включает архитектурную доступность (пандусы, лифты, расширенные проёмы), доступность санитарно-гигиенических помещений, доступность столовой и зон отдыха.

5.4. Информирование работодателей о мерах поддержки

Многие работодатели не трудоустраивают лиц с инвалидностью из-за недостатка информации о мерах государственной поддержки и существующих преференциях. Образовательная организация может выступать источником такой информации.

Разъяснение порядка квотирования. Работодатели обязаны соблюдать квоту для приёма на работу инвалидов в соответствии с Федеральным законом № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации» (в редакции от 28.11.2025 № 445-ФЗ). С 1 марта 2026 года требование распространяется на любые обособленные структурные подразделения. Квота составляет от 2% до 4% среднесписочной численности работников.

Информирование о субсидиях и компенсациях. Государство предоставляет работодателям меры поддержки: субсидии на компенсацию



затрат по оплате труда, компенсация затрат на оборудование рабочих мест, налоговые льготы. Для инвалидов I группы и ветеранов боевых действий установлен специальный порядок учёта выполнения квоты: трудоустройство одного такого работника засчитывается за два рабочих места.

Консультирование по вопросам трудоустройства инвалидов. Образовательная организация может предоставлять работодателям информацию об особенностях взаимодействия с сотрудниками, имеющими различные нозологии, о recommended условиях труда, о возможных адаптациях рабочего места и режима работы.

5.5. Сопровождаемое трудоустройство

Сопровождаемое трудоустройство – это технология, обеспечивающая успешную адаптацию выпускника с инвалидностью на рабочем месте через участие специалиста сопровождения (тьютора, наставника, куратора) в начальный период трудовой деятельности.

Участие тьютора в процессе адаптации выпускника. Тьютор помогает выпускнику адаптироваться к новому рабочему месту, освоить производственные процессы, выстроить коммуникацию с коллегами и руководителем. Он выступает посредником между выпускником и работодателем, помогая решать возникающие вопросы.

Помощь в выстраивании коммуникации с коллегами. Для лиц с нарушениями слуха, зрения, ментальными нарушениями коммуникация может быть затруднена. Специалист сопровождения помогает наладить взаимодействие, разъясняет коллегам особенности общения, при необходимости привлекает сурдопереводчика.

Содействие в решении возникающих проблем. В процессе трудовой деятельности могут возникать проблемы: организационные, коммуникативные, связанные с условиями труда. Сопровождение позволяет оперативно выявлять и решать эти проблемы, предотвращая увольнение выпускника.



Постепенное снижение уровня сопровождения. По мере адаптации выпускника интенсивность сопровождения снижается. Специалист постепенно передаёт функции поддержки наставнику на рабочем месте и сотрудникам кадровой службы. Полное прекращение сопровождения происходит при устойчивой адаптации выпускника.

Взаимодействие с работодателями является связующим звеном между системой инклюзивного профессионального образования и рынком труда. Эффективность этой работы определяет не только показатели трудоустройства выпускников с инвалидностью и ОВЗ, но и их успешную социальную и профессиональную интеграцию. Комплексный подход, включающий партнёрство, адаптацию рабочих мест, информирование о мерах поддержки и сопровождаемое трудоустройство, создаёт условия для реального включения лиц с инвалидностью в трудовую жизнь общества.



6. Мониторинг и оценка эффективности

6.1. Показатели эффективности инклюзивного образования

Оценка эффективности инклюзивного профессионального образования строится на системе количественных и качественных показателей, отражающих состояние инклюзивного образовательного процесса на всех его этапах. Основными показателями являются: доля обучающихся с инвалидностью и ОВЗ, успешно осваивающих образовательную программу; доля выпускников, трудоустроившихся в течение 6, 12 и 24 месяцев после выпуска; удовлетворённость обучающихся качеством образования и их оценка достаточности профессиональной подготовки.

Образовательные организации участвуют в федеральном статистическом мониторинге, заполняя форму № СПО-1, которая содержит данные о подготовке и последующем сопровождении обучающихся с инвалидностью и ОВЗ. Кроме того, проводятся региональные мониторинги, позволяющие получить детализированные данные о созданных условиях для обучающихся с инвалидностью в конкретной образовательной организации.

Ключевыми показателями эффективности инклюзивного образования являются: доля выпускников с инвалидностью, трудоустроившихся по полученной специальности; показатель закрепления на рабочем месте (сохранение занятости в течение не менее 4 месяцев как индикатор устойчивого трудоустройства); доля выпускников, продолживших обучение на следующем уровне образования; доля выпускников, имеющих профессиональный рост или продвижение по службе.

Специализированные методики применяются для проведения регулярных опросов самих выпускников, оценки мер содействия трудоустройству со стороны образовательной организации, участия государственных органов и служб занятости в трудоустройстве, а также доступности информации о мерах поддержки занятости.



6.2. Мониторинг трудоустройства выпускников

Мониторинг трудоустройства выпускников является центральным инструментом оценки эффективности деятельности образовательной организации. Мониторинг носит системный характер и включает несколько направлений.

Виды и периодичность мониторинга. Ежегодно проводится мониторинг фактического трудоустройства выпускников, включающий прогнозные данные (на июнь) и фактические данные (на декабрь). Центры профессионального образования (ЦОПО) осуществляют ежемесячный мониторинг трудоустройства и полугодовой мониторинг по нозологиям. Проводятся верификация и актуализация данных по выпускникам 2023 и 2024 годов, а также непрерывный мониторинг трудоустройства, в том числе выпускников с инвалидностью.

Формы мониторинга. Образовательные организации участвуют в федеральном статистическом мониторинге (форма № СПО-1), данные которого агрегируются системой Министерства просвещения России. Региональный мониторинг проводится органами исполнительной власти субъектов РФ. Кроме того, проводятся тематические мониторинги, например, верификация и актуализация данных о трудоустройстве выпускников 2019–2020 годов и анализ трудоустройства по нозологиям.

Данные мониторинга используются для: оценки соответствия образовательных программ потребностям рынка труда; выявления проблемных зон в трудоустройстве и разработки решений; корректировки образовательных программ и профориентационной работы; развития партнёрства с работодателями и службами занятости; отслеживания показателя закрепления на рабочем месте в течение не менее 4 месяцев.

6.3. Анкетирование и обратная связь

Анкетирование и обратная связь являются важным инструментом оценки эффективности инклюзивного образования, позволяющим получить



субъективные оценки всех участников процесса, дополняющие статистические данные.

Опросы обучающихся. Проводятся регулярные анкетирования обучающихся с инвалидностью и ОВЗ с целью оценки: удовлетворённости обучением в образовательной организации; релевантности и практической ценности содержания образовательной программы; достаточности помощи, оказываемой образовательной организацией в содействии трудоустройству; участия государственных органов и служб занятости в трудоустройстве; доступности информации о мерах поддержки занятости. Для этого разрабатываются специализированные анкеты, адаптированные под разные нозологии.

Опросы преподавателей и специалистов сопровождения. Проводятся анкетирования преподавателей, кураторов, тьюторов, педагогов-психологов и социальных педагогов с целью оценки: трудностей, возникающих в работе; доступности необходимых ресурсов и поддержки; отношения к инклюзивному образованию; потребности в повышении квалификации и дополнительном обучении.

Опросы работодателей. Проводятся анкетирования работодателей с целью оценки: удовлетворённости качеством профессиональной подготовки выпускников с инвалидностью; результатов адаптации на рабочем месте; необходимости изменений рабочего места и условий труда; готовности к дальнейшему трудоустройству выпускников с инвалидностью.

Профессиональное тестирование и консультирование. Организуется психологическое и профессиональное тестирование обучающихся и выпускников с инвалидностью для определения профессиональных намерений и потребностей в трудоустройстве. По результатам тестирования разрабатываются индивидуальные планы содействия трудоустройству и корректируются программы содействия занятости.



6.4. Анализ и корректировка программ сопровождения

Результаты мониторинга эффективности инклюзивного образования служат основой для корректировки программ сопровождения и образовательного процесса.

Анализ данных. Обобщение и анализ данных опросов выпускников проводятся с целью выявления: проблемных зон в трудоустройстве; наиболее и наименее эффективных мер поддержки; факторов, влияющих на успешное трудоустройство и закрепление на рабочем месте. В анализе также используются сравнительные данные по аналогичным образовательным организациям.

Корректировка программ сопровождения. По результатам анализа вносятся изменения в: профориентационные программы с учётом выявленных проблем; формы и методы взаимодействия с работодателями; меры содействия трудоустройству; программы повышения квалификации для преподавателей и специалистов сопровождения.

Индивидуальные планы поддержки и развития. Для обучающихся и выпускников с инвалидностью разрабатываются и реализуются индивидуальные перспективные планы профессионального развития (индивидуальные «карьерные карты»), учитывающие: результаты первичной профориентации; результаты успеваемости и практик в период обучения; пожелания относительно дальнейшего образования или трудоустройства; меры по преодолению конкретных барьеров при трудоустройстве.

Обновление баз данных и ресурсов. Актуализируются: базы данных обучающихся и выпускников с инвалидностью, а также базы данных тьюторов, социально-экономических, образовательных и партнёрских организаций; базы нормативной, методической и информационно-просветительской литературы для центров профессионального образования; информационные ресурсы по вопросам трудоустройства и содействия занятости инвалидов.

Отчётность и обсуждение результатов. Ежегодно составляются отчёты о прогнозных и фактических результатах трудоустройства выпускников с инвалидностью, которые обсуждаются на заседаниях учёных советов образовательных организаций, а также с партнёрскими организациями и представителями работодателей. На уровне межведомственных комиссий обсуждаются результаты тематических мониторингов для выработки системных решений проблем инклюзивного профессионального образования.

Система мониторинга и оценки эффективности позволяет образовательной организации не только отслеживать текущее состояние инклюзивного образования, но и своевременно корректировать программы сопровождения, повышая качество образования и результаты трудоустройства обучающихся с инвалидностью и ОВЗ.