

HAO «Южно-Казахстанский университет имени М. Ауезова»



### Политика разнообразия и инклюзии

A handwritten signature in black ink, followed by the name "Ricardo Ramos" and the title "Gerente General" in a smaller font.

Ricardo Ramos  
Gerente General



Шымкент 2025

## **Введение**

Южно-Казахстанский университет имени М. Ауэзова стремится формировать современную образовательную среду, в которой каждый студент, преподаватель и сотрудник ощущает уважение, поддержку и равный доступ к возможностям. Данная методичка предназначена для того, чтобы обеспечить единый подход к внедрению принципов разнообразия и инклюзии на уровне всей университетской структуры. Документ служит основой для организации процессов, оценок, планирования и развития инициатив, которые укрепляют культуру открытости, безопасности и академической справедливости.

## **Принципы**

Политика разнообразия и инклюзии должна базироваться на ценности человеческого достоинства, уважении к различиям, прозрачности управлеченческих процессов, равном доступе к образованию и постоянном совершенствовании практик взаимодействия внутри университета.

## **Обязательное заявление руководства**

Руководству университета рекомендуется подготовить и утвердить официальное заявление о поддержке политики инклюзии. Этот документ отражает стратегическую позицию вуза, обозначает приоритеты и создаёт основу для распределения ресурсов, необходимых для внедрения инициатив.

## **Управление и ответственные роли**

Ректор осуществляет стратегическое руководство политикой разнообразия и инклюзии. Уполномоченный по РРИ координирует реализацию мероприятий, контролирует отчётность и обеспечивает взаимодействие между подразделениями. Рабочая группа объединяет представителей факультетов, служб поддержки, юридического отдела и студенческого сообщества. В каждом подразделении назначаются ответственные лица, которые следят за соблюдением принципов инклюзии на факультетском уровне.

## **Оценка текущего состояния и сбор данных**

Проведение анализа инфраструктуры и цифровых ресурсов помогает выявить барьеры, препятствующие равному доступу. Анонимные опросы позволяют понять восприятие студентами и сотрудниками климата кампуса. Сбор агрегированных данных помогает отслеживать тенденции и формировать планы развития. Эти элементы создают объективную основу для годового планирования.

## **Образовательные программы и повышение квалификации персонала**

Обучение сотрудников и преподавателей играет центральную роль. Краткие обязательные курсы помогают познакомить руководителей и административный персонал с юридическими и этическими нормами. Программы для преподавателей позволяют освоить инклюзивные методы преподавания, адаптацию материалов и корректную коммуникацию со студентами. Для студентов могут организовываться волонтёрские платформы и программы наставничества.

## **Инфраструктура и цифровая доступность**

Университету важно обеспечить комфортную и доступную среду. Это включает адаптацию зданий, создание понятной навигации, доступных учебных материалов и совместимость цифровых ресурсов со вспомогательными технологиями. Проверка доступности проводится регулярно, а результаты используются для модернизации кампуса.



## **Службы поддержки и порядок реагирования**

Центр доступности обеспечивает сопровождение студентов, включая адаптированные экзаменационные условия и консультации. Психологическая служба и юридическая поддержка формируют безопасное пространство для обращения. Анонимные каналы позволяют студентам и сотрудникам сообщать о нарушениях, сохраняя конфиденциальность. Процедуры рассмотрения обращений должны быть прозрачными и защищать заявителя.

## **Инклюзивная учебная практика**

Учебные программы разрабатываются с учётом различий в образовательных потребностях студентов. Гибкие формы контроля, разнообразные примеры и материалы, отражающие многокультурный контекст, помогают повысить вовлечённость. Предусматривается поддержка студентов из социально уязвимых групп, включая академическое сопровождение, консультации и облегчённые форматы взаимодействия.

## **Гендерное равенство и безопасная среда**

Университет должен обеспечить среду, свободную от любой формы дискриминации и домогательств. Принятые процедуры реагирования помогают эффективно и бережно работать с подобными инцидентами. Регулярное информирование студентов и сотрудников способствует формированию атмосферы уважения.

## **Планы действий и показатели эффективности**

Годовой план РРИ включает мероприятия по улучшению инфраструктуры, обучению персонала, оценке климата и расширению поддержки студентов. Показатели эффективности отражают уровень удовлетворённости, масштабы адаптации учебных материалов, качество реагирования на обращения и степень вовлечённости студентов. Среднесрочные и долгосрочные ориентиры помогают оценивать развитие политики на нескольких этапах.

## **Мониторинг и отчётность**

Университет проводит ежегодный анализ реализации инициатив, публикует отчёты и обновляет стратегию в зависимости от выявленных потребностей. Регулярная ревизия политики помогает поддерживать актуальность мер и соответствие законодательству.

## **Шаблоны и инструменты**

Методичка предполагает использование отдельных форм и чек-листов, таких как анкета для опроса климата кампуса, форма анонимного обращения, перечень требований к доступности зданий и текст годового плана РРИ. Эти материалы адаптируются под задачи структурных подразделений.

## **Заключение**

Политика разнообразия и инклюзии в ЮКУ им. М. Ауэзова — это долгосрочная стратегия, направленная на укрепление академической среды, в которой каждый может реализовать свой потенциал. Реализация изложенных подходов позволит создать устойчивую, справедливую и современную образовательную экосистему.