



Министерство общего и профессионального образования  
Ростовской области Государственное бюджетное  
профессиональное образовательное учреждение Ростовской  
области «Новочеркасский колледж промышленных  
технологий и управления»



Ресурсный учебно-методический центр в системе среднего  
профессионального образования, профессионального  
обучения и дополнительного профессионального  
образования инвалидов и лиц с ограниченными  
возможностями здоровья

**Методические рекомендации для профессиональных  
образовательных организаций по сопровождению выпускников  
с инвалидностью и/или ОВЗ в процессе адаптации на рабочем  
месте**

### **Информационные данные:**

1. Разработано отделением инклюзивного образования ГБПОУ РО «НКПТиУ».
2. Введено ВПЕРВЫЕ
3. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ ПО СОПРОВОЖДЕНИЮ ВЫПУСКНИКОВ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ И/ИЛИ ОВЗ В ПРОЦЕССЕ АДАПТАЦИИ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ соответствует МС ИСО 9001:2008, СМК СТО НКПТиУ 13-20, в части требований к построению, изложению, оформлению, обозначению и управлению внутренними нормативными документами СМК.
4. Управление – в соответствии с требованиями СМК СТО НКПТиУ-13-20
5. Срок пересмотра – по мере необходимости
6. Список рассылки:

Экз.№1 – Отделение инклюзивного образования ГБПОУ РО «НКПТиУ»

Экз.№2 – Отдел методического обеспечения ГБПОУ РО «НКПТиУ»

## СОДЕРЖАНИЕ

1. Пояснительная записка	4
2. Нормативная правовая основа содействия трудоустройству инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья	5
3. Организация взаимодействия выпускников с инвалидностью и/или с ОВЗ с потенциальными работодателями	6
4. Организация мероприятий по сопровождению выпускников с инвалидностью и/или с ОВЗ при трудоустройстве	7
5. Процесс и формы адаптации на рабочем месте	8

## Пояснительная записка

Важнейшим элементом социализации молодежи с инвалидностью и/или с ограниченными возможностями здоровья является получение ими профессионального образования, актуального на рынке труда и перспективного для конкретного трудоустройства.

Выбор профессии – одно из важных решений на жизненном пути человека. От этого выбора зависит качество трудовой жизни, в которой выстраивается профессиональная карьера, зарабатывается материальное благополучие.

Работа - является основной сферой жизнедеятельности. Она включает в себя социальные контакты, вносит распорядок в повседневную жизнь, именно здесь осознается чувство необходимости конкретного человека для общества. Давая материальную поддержку, работа обеспечивает независимость человека.

Выпускник с инвалидностью и/или с ОВЗ на предоставленном ему рабочем месте приобретает и совершенствует профессиональные знания, умения и навыки работы с учетом полученной или имеющейся у него специальности (профессии), восстанавливает и развивает трудовые способности и закрепляет их в процессе работы.

Работодатели не должны оставаться равнодушными к проблемам этих людей. Предприятия должны оснащаться специализированным оборудованием для инвалидов, чтобы они чувствовали себя полноценными людьми, способными к трудовой деятельности, чтобы ощущали себя на равных со здоровыми.

Занятость и трудоустройство лиц с инвалидностью и/или с ОВЗ выступает актуальной проблемой как для выпускников, так и для профессиональных образовательных организаций и требует постоянного совершенствования.

Таким образом, результатом обучения студентов с инвалидностью и/или ОВЗ должно выступать не только формирование профессиональных компетенций, но и трудоустройство выпускников в соответствии с полученной специальностью (профессией). Тем не менее, трудоустройство выпускника должно сопровождаться помощью в адаптации к профессиональной деятельности со стороны специалистов образовательной организации. Выполнение таких задач следует возложить на специально созданный Центр или отдел содействия трудоустройству выпускников.

## **Нормативная правовая основа содействия трудоустройству инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья**

Нормативной и правовой основой содействия трудоустройству инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (далее - ОВЗ), обучающихся в профессиональных образовательных организациях являются:

- Конвенция ООН «О правах инвалидов» от 13 декабря 2006 года;
- Федеральный закон Российской Федерации от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Федеральный закон Российской Федерации от 24 ноября 1995 года № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»;
- Федеральный закон Российской Федерации от 19 апреля 1991 года № 10321 «О занятости населения в Российской Федерации»;
- Федеральный закон от 24 июля 1998 года № 124-ФЗ «Об основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации»;
- Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ; постановление Правительства Российской Федерации от 15 апреля 2014 года № 295 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» на 2013-2020 годы»;
- Постановление Правительства Российской Федерации от 29 февраля 2016 года № 155 «О предоставлении и распределении в 2016 году субсидий из федерального бюджета бюджетам субъектов Российской Федерации на реализацию дополнительных мероприятий в сфере занятости населения, направленных на снижение напряженности на рынке труда субъектов Российской Федерации»;
- Приказ Минтруда России от 21 марта 2016 года № 124н «Об утверждении порядка организации проведения в 2016 году Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации отбора программ субъектов Российской Федерации, предусматривающих дополнительные мероприятия в сфере занятости населения, направленных на снижение напряженности на рынке труда субъектов Российской Федерации»;
- Приказ Минтруда России от 4 августа 2014 года № 515 «Об утверждении методических рекомендаций по перечню рекомендуемых видов трудовой и профессиональной деятельности инвалидов с учетом нарушенных функций и ограничений их жизнедеятельности»;
- Приказ Минтруда России от 23 августа 2013 года № 380н «Об утверждении федерального государственного стандарта государственной услуги по организации профессиональной ориентации граждан в целях выбора сферы деятельности (профессии), трудоустройства, прохождения профессионального обучения и получения дополнительного профессионального образования»;
- Приказ Минобрнауки России от 14 июня 2013 года № 464 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной

деятельности по образовательным программам среднего профессионального образования»;

- Приказ Минобрнауки России от 9 ноября 2015 года № 1309 «Об утверждении Порядка обеспечения; условий доступности для инвалидов объектов и предоставляемых услуг в сфере образования, а также оказания им при этом необходимой помощи»;

- Межведомственный комплексный план мероприятий по обеспечению доступности профессионального образования для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья на 2016-2018 годы, утвержденный Заместителем Председателя Правительства Российской Федерации О.Ю. Голодец 23 мая 2016 года № 3467п-П8;

- Требования к организации образовательного процесса для обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в профессиональных образовательных организациях, в том числе оснащенности образовательного процесса от 26 декабря 2014 года № 06-2412вн;

- Методические рекомендации по разработке и реализации адаптированных образовательных программ среднего профессионального образования от 20 апреля 2015 года № 06-830 вн.

### **Организация взаимодействия выпускников с инвалидностью и/или с ОВЗ с потенциальными работодателями**

Организация работы с потенциальными работодателями предполагает ведение базы данных предприятий, готовых трудоустроить инвалидов, специализированных предприятий инвалидов, а также предприятий, имеющих квоты на трудоустройство указанной категории.

В базе данных необходимо аккумулировать информацию по количеству вакансий для соответствующих нозологических групп, созданных специальных условиях труда по видам деятельности.

Наиболее распространенным способом взаимодействия образовательных организаций и работодателей является организация ярмарок вакансий. При проведении таких мероприятий представители предприятий проводят собеседования и индивидуальные консультации с претендентами на рабочее место, ведут разъяснительную работу, информируют о созданных для лиц с инвалидностью и ОВЗ специальных условиях труда. При посещении ярмарок вакансий, проводимых вне образовательной организации, специалисты, ответственные за содействие трудоустройству инвалидов и лиц с ОВЗ, должны удостовериться в том, что не возникнет проблем с архитектурной доступностью, а также будет обеспечена возможность коммуникации между представителями работодателей и трудоустраивающихся.

Взаимодействие с общественными организациями инвалидов (Всероссийским обществом инвалидов, Всероссийским обществом глухих, Всероссийским обществом слепых) позволяет образовательным организациям расширить возможности трудоустройства выпускников-инвалидов, поскольку такие общественные организации имеют как собственную производственную базу, так и информацию о вакансиях в конкретном субъекте Российской Федерации.

Важным аспектом деятельности структуры, ответственной за содействие в трудоустройстве, является организация сопровождения выпускников-инвалидов и лиц с ОВЗ при трудоустройстве и адаптации на рабочем месте. Для этого рекомендовано за каждым лицом с инвалидностью и ОВЗ при трудоустройстве и во время адаптационного периода на рабочем месте закреплять специалиста из образовательной организации.

Правильно организованное сопровождение студентов, имеющих инвалидность или ОВЗ в образовательной организации начиная от профориентации до сопровождения при трудоустройстве, позволяет решать задачи реализации их образовательных потребностей, интеграции в общество и адаптации на рынке труда, защиты их прав, развития их жизненных, социальных и профессиональных компетенций.

Одним из приоритетных направлений развития ГБПОУ РО «НКПТиУ», является развитие социального партнерства, нацеленного на максимальное согласование и реализацию интересов всех участников этого процесса.

Совместная работа с широким кругом предприятий и организаций во многом позволяет решить следующие задачи:

- создание постоянных мест производственной практики;
- трудоустройство выпускников;
- аттестация выпускников с привлечением социальных партнёров-работодателей;
- привлечение социальных партнеров – работодателей к участию в конкурсах профессионального мастерства ВорлдСкиллс, конкурсов профессионального мастерства инвалидов и лиц с ОВЗ «Абилимпикс», а также олимпиад профессионального мастерства, в качестве независимых экспертов.

### **Организация мероприятий по сопровождению выпускников с инвалидностью и/или с ОВЗ при трудоустройстве**

Организация мероприятий по сопровождению выпускников с инвалидностью и/или с ОВЗ включает:

- взаимодействие с инвалидом-выпускником и/или с ОВЗ с целью уточнения его пожеланий и готовности к реализации мер по трудоустройству,

информирования его об имеющихся возможностях содействия занятости, содействия в составлении резюме, направления его работодателям;

- сопровождение инвалида при взаимодействии с работодателем, в том числе на собеседовании;
- формирование маршрута его передвижения до места работы и по территории организации;
- анализ обеспечения доступности для него необходимых служебных помещений и информации;
- определение мероприятий по оснащению (оборудованию) специального рабочего места и особенности распорядка рабочего дня инвалида с учетом норм трудового законодательства;
- консультирование работодателей по вопросам создания условий и организации помощи инвалидам при освоении ими трудовых обязанностей; и др.

### **Процесс адаптации на рабочем месте**

Выпускникам с инвалидностью и/или ОВЗ сложнее адаптироваться и закрепиться на рабочем месте. Это зависит не только от самого человека, но и от окружающих, которые должны обладать не только толерантностью, сочувствием, но и желанием помогать друг другу.

Адаптация – процесс и результат успешного приспособления, привыкания к условиям труда на новом рабочем месте.

Адаптация – это зачастую долгий процесс, и каждый человек проживает данный период абсолютно по-разному. Это происходит исходя из его психологического состояния, условий, нового коллектива и множества других факторов. Поэтому не стоит огорчаться, если адаптационный период длится чуть дольше обычного или отсутствует вообще.

#### **Формы адаптации:**

- наставничество (оказание помощи на начальном этапе работы более опытным сотрудником путем консультирования, ввода в курс дела, помощь в знакомстве с коллективом);
- посещение тренингов и семинаров (обучение и развитие определенных навыков работника, например, коммуникативных, подготовка презентаций, развитие стрессоустойчивости и прочее);
- беседа (ознакомительная беседа новичка с руководителем, сотрудником отдела кадров и др.);
- специализированная программа (например, обучающие фильмы или командные ролевые игры, направленные на сплочение коллектива);



- экскурсия (обзорная экскурсия по организации, ее структурным подразделениям, территории, ознакомление с сотрудниками, и др.);
- прочие методы (корпоративные мероприятия, аттестации, тестирования, обучения и т. д.).

**Наставничество** считается одним из самых старых и эффективных способов передачи знаний и навыков молодым сотрудникам, в процессе их адаптации в новом коллективе. При работе с новыми кадрами наставничество носит характер постоянного метода обучения сотрудников непосредственно на рабочем месте.

Сам процесс обучения, проходит непосредственно в коллективе организации, в качестве рабочих примеров по обучению выступают профессиональные задачи и обязанности, которые возложены на нового работника, и который решает поставленные задачи под руководством опытного специалиста, т.е. его наставника.

К задаче наставника относится не только быть всегда рядом с его учеником и оказывать поддержку, но также показывать своим примером нужный подход к выполняемой работе. На первом этапе наставник проводит теоретическую подготовку нового сотрудника, предоставляет ему необходимую информацию о работе. Далее наставник старается глубже внедрить стажера в практическую составляющую обучения, при этом на практике могут использоваться реальные рабочие ситуации, с разбором и обсуждением всех особенностей работы.

**Стажировка** – это приобретение профессиональных знаний непосредственно на рабочем месте, под руководством более опытного сотрудника (наставника). В отличие от прохождения производственной практики, она потребует обязательного заключения трудового договора и оплаты труда стажера.

Стажировка на рабочем месте проводится опытным наставником, прошедшим обучение в качестве инструктора по охране труда. Продолжительность и необходимость ее проведения определяется начальником подразделения, в котором трудится стажирующийся. Длительность стажировки зависит от того, кто стажирруется в сфере безопасного труда:

- от 3 до 19 рабочих смен – для квалифицированных рабочих и младшего обслуживающего персонала;
- от 1 до 6 месяцев – для рабочих без должной квалификации и опыта работы;
- от 2 недель до 1 месяца – для специалистов и руководителей.

По итогу проведенной стажировки на рабочем месте организуется проверка полученных знаний, которые оцениваются комиссией. При неудовлетворительной оценке работник в течение месяца проходит экзамен

на допуск к самостоятельной работе повторно. Если ему вновь не удастся его сдать, ставится вопрос о соответствии сотрудника занимаемой должности.

**Коучинг** – еще один из инструментов адаптации персонала, который подразумевает раскрытие сотрудником своего внутреннего потенциала и большой отдачей в работе. Коучинг направлен в первую очередь на то, чтобы раскрыть в человеке как можно больше способностей в работе, повысить качество его работы и умений учитывая, что в каждом работнике этот потенциал есть, его лишь нужно раскрыть, основываясь на том, что каждый человек обладает гораздо большими способностями, чем он думает.

У коучинга есть ряд неоспоримых преимуществ, в частности он экономит много рабочего времени, которое затрачивается на адаптацию работником в новом коллективе. Кроме того, сам коучинг требует совсем немного времени, а работнику достаточно постоянно и без «перегрузок», применять основные принципы метода при работе с новым коллегой, и это совершено точно занимает меньше времени, по сравнению с прочтыванием различных инструкций, правил, регламентов, памяток и указаний.

Дословно «коучинг» переводится как «тренировать, наставлять». Коучинг в общем смысле слова понятие более емкое, сочетающее в себе психологию, логику, самоорганизованность, коучинг процесс, ориентированный на достижение различных жизненных целей.

**Некоторые советы, которые помогают сделать адаптацию выпускников более эффективной.**

1. Помните, что Вы уже специалист! Активно задавайте вопросы, касающиеся рабочего процесса — в каждом коллективе найдется сотрудник, который готов поделиться своими знаниями и опытом с новичком.
2. Лучший способ хорошо зарекомендовать себя для вчерашнего студента — качественно, ответственно и в полном объеме выполнять свои обязанности.
3. С самого начала следует вести себя сдержанно.
4. Соблюдай трудовую дисциплину. Сделал дело — уходи смело!
5. Больше дела — меньше слов! В первые недели на рабочем месте лучше всего общаться с коллегами только на профессиональные темы.

**Конфиденциальность**

Документ является интеллектуальной собственностью организации и не может быть полностью или частично воспроизведен, тиражирован и распространен в любом виде вне организации без разрешения высшего руководства организации.