



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 адаптации выпускников на рабочем месте**

Информационные данные:

1. Разработано отделением инклюзивного образования ГБПОУ РО «НКПТиУ».
2. Методические рекомендации для профессиональных образовательных организаций по сопровождению выпускников с инвалидностью и/или овз в процессе адаптации на рабочем месте соответствуют МС ИСО 9001:2008, СМК СТО НКПТиУ 13-20, в части требований к построению, изложению, оформлению, обозначению и управлению внутренними нормативными документами СМК.
3. Управление – в соответствии с требованиями СМК СТО НКПТиУ-13-20
4. Срок пересмотра – по мере необходимости
5. 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

1. 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.

2. 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»;
- Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
- Распоряжение Правительства РФ от 10 мая 2017 года № 893-р «Об утверждении Плана мероприятий по повышению уровня занятости инвалидов на 2017-2020 годы»
- 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.

3. 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 профессиональной образовательной организации, 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.

4. 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.

5. 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 отдачи 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 совершен точно занимает меньше времени, по сравнению с прочитыванием 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 выпускникам, которые помогают сделать адаптацию 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.