

**МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ, НАУКИ И ПО ДЕЛАМ
МОЛОДЕЖИ КАБАРДИНО-БАЛКАРСКОЙ РЕСПУБЛИКИ**

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«КАБАРДИНО-БАЛКАРСКИЙ ГУМАНИТАРНО-ТЕХНИЧЕСКИЙ
КОЛЛЕДЖ»**

**МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ
«МЕТОДИКА ФОРМИРОВАНИЯ ПРОГРАММ
СОДЕЙСТВИЯ ТРУДОУСТРОЙСТВУ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ
С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ И
ИХ ЗАКРЕПЛЕНИЮ НА РАБОЧИХ МЕСТАХ»**

г. Нальчик, 2021 г.

СОДЕРЖАНИЕ

Нормативно-правовая основа	2
Введение	3
1. Структура и требования к кадровому составу.....	6
2. Мероприятия по работе с абитуриентами и обучающимися из числа инвалидов и лиц с ОВЗ	8
2.1. Профориентационная работа.....	10
2.2. Организация производственной практики	12
2.3. Организация работы с потенциальными работодателями ...	13
2.4. Социально-педагогическое сопровождение в контексте трудоустройства	15
Использованные источники	17

НОРМАТИВНО - ПРАВОВАЯ ОСНОВА

Нормативной-правовой основой содействия трудоустройству инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья обучающихся в профессиональных образовательных организациях и организациях среднего профессионального образования, являются:

- Конвенция ООН «О правах инвалидов» от 13 декабря 2006 года;
- Федеральный закон Российской Федерации от 03.05.2012 года № 46-ФЗ «О ратификации Конвенции о правах инвалидов»;
- Федеральный закон Российской Федерации от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (ред. от 30.12. 2021г.);
- Федеральный закон Российской Федерации от 19 апреля 1991 года № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» (ред. от 19.11.2021г.);
- Федеральный закон Российской Федерации от 24 ноября 1995 года N 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» (ред. от 11.06.2021г.)
- Федеральный закон от 24 июля 1998 года № 124-ФЗ «Об основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации» (ред. от 31.07.2020г.);
- Кодекс Российской Федерации (Трудовой кодекс) от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ (ред. от 22.11.2021г. № 377-ФЗ);
- Постановление Правительства РФ от 29 марта 2019 N 363 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Доступная среда» (ред. от 18.10. 2021г.)
- Распоряжение Правительства Российской Федерации от 15 октября 2012 года № 1921-р «О комплексе мер, направленных на повышение эффективности реализации мероприятий по содействию трудоустройству инвалидов и на обеспечение доступности профессионального образования»;
- Приказ Минтруда России от 23 августа 2013 года N 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» (ред. от 27.09. 2017г. N 698н);
- 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».

ВВЕДЕНИЕ

В современной России активно идет процесс гуманизации отношения государства и общества к инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья, расширяются аспекты их интеграции в разные сферы социальной и экономической жизнедеятельности страны. Для наиболее эффективного обеспечения самореализации и социализации лиц с ограниченными возможностями здоровья (далее – ОВЗ) приоритетным является получение общего и профессионального образования, как неотъемлемого условия формирования успешной личности и полноценного участника жизни общества. Профессиональной реабилитации лиц с ОВЗ и инвалидностью необходима комплексная система мер, которая позволит формировать мотивацию к трудовой деятельности, социализации и внесению личного вклада в развитие общества у названной категории обучающихся.

Эксперты ООН отмечают, что во всем мире идет тенденция к увеличению количества лиц, которые приобрели инвалидность вследствие социальных, экономических, демографических или иных причин. На данный момент количество имеющих инвалидность людей составляет более 10% от общей численности населения. Конкретно в России каждый год признаются инвалидами около 3,5 млн. человек, при этом 1 млн. - впервые.

Успешная социализация и благополучие инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья напрямую зависит от выбора профессиональной траектории развития и успешного трудоустройства. Продуктивная самореализация этих людей возможна в самых различных видах профессиональной и социальной деятельности. Но, учитывая специфику данной категории, подготовка к трудовой деятельности должна осуществляться еще при получении ими профессионального образования.

Анализ современного состояния организации трудоустройства инвалидов и лиц с ОВЗ в России позволил выявить основные противоречия между потребностью общества в эффективной организации профориентационной работы и недостаточным применением методов и средств для ее организации, между вхождением в мир профессии инвалидов и лиц с ОВЗ и необходимостью дополнительной подготовки специалистов, помогающих им.

Трудоустройство инвалидов молодого возраста оказывается существенным образом затруднено по целому ряду объективных и субъективных причин. К объективным причинам следует, в частности, отнести:

- поверхностное заимствование зарубежных правовых форм без анализа методологических оснований в образовательной и трудовой инклюзии;

- отсутствие грамотных специалистов – психологов и профконсультантов, способных оказывать компетентную помощь по построению адекватных целей и реальных перспектив личностного и профессионального развития;
- недостаточное количество вакансий в сферах профессиональной деятельности, доступных инвалидам и лицам с ОВЗ;
- отсутствие требуемых для инвалидов и лиц с ОВЗ условий труда;
- затруднения в транспортной системе;
- необорудованные необходимыми устройствами здания и др.

К причинам субъективного характера, оказывающим влияние на профессиональное самоопределение инвалидов и лиц с ОВЗ, относятся:

- самопринятие личностью дефекта здоровья и его адекватного отражения в самосознании;
- повышенный уровень тревожности выпускника, связанный с самостоятельным выходом на рынок труда и трудностями успешной адаптации в трудовом коллективе;
- недостаточная информированность молодых инвалидов о содержании и характере труда, который им показан по нозологическим нормативам;
- индивидуальные установки инвалида, лица с ОВЗ: заниженная самооценка или, наоборот, завышенные ожидания в плане объективной оценки своего трудового потенциала, профессионально-личностных возможностей;
- связанные с психофизическими особенностями сложности в самостоятельном поиске личностного смысла трудовой деятельности, в планировании и реализации профессионального пути, исходя из имеющихся экономических, социальных, региональных условий и др.

По данным ряда исследований, одной из основных проблем у большинства выпускников инклюзивных организаций является отсутствие у них позитивных образов и перспектив профессионального будущего, слабое понимание возможностей самореализации на рынке труда. Все это актуализирует необходимость в налаживании системы организационно-методических и практических мероприятий по трудовому и профессиональному ориентированию с последующим профессиональным самоопределением инвалидов и лиц с ОВЗ.

Трудоустройство инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, обучающихся в профессиональных образовательных организациях — сложный, многоплановый процесс. Для того чтобы успешно противостоять и устранять существующие барьеры в процессе трудоустройства, обеспечить работой молодых инвалидов, продвигать модель их трудоустройства необходимо реализовать следующие задачи:

- Разработать модель трудоустройства инвалидов и лиц с ОВЗ, которая

может успешно решать проблемы трудоустройства выпускников с разными формами инвалидности, разным уровнем образования и из разных социальных групп.

- Сформировать и поддерживать тесные отношения с работодателями, создавая новые возможности для трудоустройства молодых выпускников из числа инвалидов и лиц с ОВЗ.

- Предоставить поддержку молодым выпускникам с инвалидностью и ОВЗ в поиске работы, трудоустройстве и рабочем процессе.

- Привлечь внимание общественности к реальным возможностям инвалидов и лиц с ОВЗ на рабочем месте, распространяя информацию об успешном опыте трудоустройства среди работодателей, государственных структур, университетов и т.п. через веб-сайты, электронные рассылки, организацию конференций, издание бюллетеней, итогового пособия по проекту.

В результате ожидается создание и развитие системы содействия трудоустройству выпускников с инвалидностью и ОВЗ, их адаптации к рынку труда и закреплению на рабочих местах, возможность выстраивания индивидуальной карьеры, повышения социальной активности и ответственности.

Нормативно-правовое регулирование по содействию трудоустройству инвалидов и лиц с ОВЗ в образовательных организациях предполагает:

1. создание материально-технической базы для работы с инвалидами и лицами с ОВЗ в структурном подразделении, отвечающем за содействие в трудоустройстве;
2. проведение системной, комплексной профориентационной работы с обучающимися и будущими абитуриентами в случае, если это профессиональная образовательная организация;
3. формирование базы данных обучающихся и выпускников, относящихся к категории инвалидов или лиц с ОВЗ;
4. формирование базы данных партнерских организаций, оказывающих содействие в трудоустройстве инвалидов и лиц с ОВЗ.

1. Структура и требования к кадровому составу

Структура и требования к кадровому составу устанавливаются образовательной организацией на основании локального нормативного акта. Квалификационные требования к работникам определяются на основании раздела «Квалификационные характеристики должностей работников образования» приказа Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 года № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих» (доп. от 31.05.2011г.).

В случае отсутствия должности в приказе Минздравсоцразвития России обязательным требованием к сотруднику подразделения является наличие высшего образования без предъявления требований к стажу работы или наличие среднего профессионального образования и стаж работы по направлению профессиональной деятельности не менее 3 лет. Кадровое обеспечение структурного подразделения, оказывающего содействие в трудоустройстве инвалидам и лицам с ОВЗ должно предусматривать возможность оказания консультаций с использованием тифло- и сурдоперевода. Рекомендовано наличие в штате психолога, дефектолога (олигофренопедагога, тифлопедагога, сурдопедагога), ассистента, тьютора, социального педагога и других специалистов, обеспечивающих профессиональную ориентацию и содействие в поиске работы.

Специалисты должны знать нормативную базу в части трудоустройства инвалидов, организации рабочего места инвалида, видов деятельности, рекомендованных в соответствии с нозологией, обладать знаниями в области работы с ИПРА (индивидуальная карта реабилитации и абилитации инвалида). В их задачу входит адаптация выпускника с инвалидностью или с ОВЗ к условиям на рабочем месте, решение вопросов связанных с оформлением документов для трудоустройства, работа с ФБ МСЭ (федеральное бюро медико-социальной экспертизы) для получения или корректировки рекомендаций по трудоустройству в ИПРА.

Работники образовательной организации регулируют также проведение индивидуальных консультаций для инвалидов и лиц с ОВЗ по основам самопрезентации на рынке труда (поиск вариантов трудоустройства, содержание резюме, ведение телефонных переговоров, ведение собеседований с работодателями); формирование индивидуальной траектории профессиональной карьеры, проведение профессиональной диагностики посредством организации психологического тестирования; обеспечение психологической защищенности при взаимодействии с внешней

средой и адаптации в коллективе. Назначенный сотрудник образовательной организации осуществляет процесс взаимодействия инвалида или лица с ОВЗ с работодателем; организует их персональное сопровождение при поиске работы и последующем трудоустройстве.

При самоопределении и построении индивидуальной карьеры взаимодействие со специалистами (психолог-профконсультант, аналогичные работники, привлечённые из числа своих сотрудников или партнерских организаций) является важным этапом в процессе трудоустройства. Людям с инвалидностью и ОВЗ особенно важно преодолеть свои внутренние барьеры, которые есть у каждого человека, поскольку это напрямую влияет на степень их успешности и уверенности в себе. Ниже приведены методы профессиональной психодиагностики, которые могут быть использованы психологом-профконсультантом:

- беседы-интервью закрытого типа (по строго обозначенным вопросам);
- открытые беседы-интервью (с возможностью некоторого отвлечения от заранее заготовленных вопросов; опытные профконсультанты считают, что такие беседы дают о клиенте информации больше, чем традиционное тестирование);
- опросники профессиональной мотивации (для клиентов, выбирающих массовые профессии, т. е. пригодные для большинства, это более важная диагностика, чем определение способностей к профессии);
- опросники профессиональных способностей: данные опросники оправдывают себя применительно к профессиям с особыми условиями труда, однако для большинства же профессий «профпригодность формируется в самой трудовой деятельности».
- личностные опросники: в целом, личность нельзя «просчитать», настоящий личностный тест — это поступок человека в ответственные моменты жизни, однако диагностика способности осмыслять свою жизнь, самооценки, структуры ценностей и т.п., способствует самопознанию и самоопределению на основе более глубоких знаний о себе;
- психофизиологические обследования (в широкой практике имеют смысл для профессий с особыми условиями труда, а в специальных исследованиях могут быть использованы для самых разных видов трудовой деятельности);
- «профессиональные пробы» в специально организованном учебном процессе (требует материальных затрат на создание мастерских, обеспечение вовлеченности фирм и организаций - потенциальных работодателей).

При использовании объемных опросников желательно отдавать предпочтение их компьютерным версиям для удобства проведения и обработки, возможности группового тестирования.

Содействие трудоустройству предполагает совместную деятельность кураторов групп, старшего мастера, заместителей директоров по учебно-производственной работе, ответственных за профориентационное содействие трудоустройству, волонтеров, работников структурного подразделения, ответственных за сопровождение обучения инвалидов и лиц с ОВЗ, работников структурного подразделения, ответственных за содействие трудоустройству.

Источники финансирования работы структурного подразделения, оказывающего содействие в трудоустройстве, в том числе инвалидам и лицам с ОВЗ, определяются образовательной организацией самостоятельно.

Внешняя экспертиза предполагает проверку квалификации кадрового состава образовательной организации, принимающего участие в реализации адаптированных образовательных программ. При проверке наличия кадрового состава также устанавливается доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации по вопросам обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья. При этом экспертом проверяется ознакомление педагогических работников, участвующих в реализации адаптированной образовательной программы, с психофизическими особенностями обучающихся инвалидов и обучающихся с ограниченными возможностями здоровья. Проверяется привлечение тьюторов, психологов (педагогов-психологов, специальных психологов), социальных педагогов (социальных работников), специалистов по техническим и программным средствам обучения, а также при необходимости сурдопедагогов, сурдопереводчиков, тифлопедагогов, тифлосурдопереводчиков к реализации адаптированной образовательной программы.

2. Мероприятия по содействию в трудоустройстве инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

Согласно Федеральному закону «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»¹ инвалидам предоставляются гарантии трудовой занятости путем проведения следующих специальных мероприятий, способствующих повышению их конкурентоспособности на рынке труда:

- установления в организациях независимо от организационно-правовых форм и форм собственности квоты для приема на работу инвалидов и минимального количества специальных рабочих мест для инвалидов;

¹ Федеральный закон Российской Федерации от 24 ноября 1995 года N 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» (ред. от 11.06.2021г.)

- резервирования рабочих мест по профессиям, наиболее подходящим для трудоустройства инвалидов;
- стимулирования создания предприятиями, учреждениями, организациями дополнительных рабочих мест (в том числе специальных) для трудоустройства инвалидов;
- создания инвалидам условий труда в соответствии с индивидуальными программами реабилитации, абилитации инвалидов;
- создания условий для предпринимательской деятельности инвалидов;
- организации обучения инвалидов новым профессиям.

Порядок проведения указанных мероприятий, определяется органами государственной власти субъектов Российской Федерации. Целью законодательных документов, направленных на улучшение качества жизни маломобильных людей является достижение ими определенного социального статуса и утверждение своей общественной значимости, в том числе в трудовой деятельности.

В случае затруднения выпускников, относящихся к категории инвалидов, в выборе сферы поиска подходящей работы им может быть предложена государственная услуга по профессиональной ориентации с целью выявления видов профессиональной деятельности, занятости и компетенций, позволяющих выполнять работу по конкретным профессиям (специальностям), наиболее соответствующим их опыту, индивидуальным способностям и возможностям, а также физическим и психологическим качествам.

В целях оказания содействия в поиске подходящей работы выпускникам профессиональных образовательных организаций, относящимся к категории инвалидов, необходимо повышать эффективность взаимодействия с учреждениями медико-социальной экспертизы, общественными организациями инвалидов, объединениями работодателей и другими заинтересованными организациями, осуществляющими деятельность в области профессиональной реабилитации, профессиональной ориентации и содействия трудоустройству инвалидов.

Деятельность структурных подразделений по содействию в трудоустройстве выпускников должна предоставлять услуги для студентов с инвалидностью и ОВЗ по дополнительному обучению. Задачей такого обучения должно стать привитие навыков самопрезентации, грамотного составления резюме, социальной и психологической адаптации в коллективе. Важным аспектом деятельности таких подразделений 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.

При проведении мероприятий, связанных с трудоустройством, следует организовывать встречи с работодателями, а также выпускниками образовательной организации, относящимися к категории инвалидов, которые успешно трудоустроились и ведут полноценный образ жизни. Необходимо проведение различных тренингов, направленных на повышение мотивации к труду, организация экскурсий на предприятия, вовлечение в производственную деятельность и проекты социального предпринимательства.

Таким образом, основные направления работы с абитуриентами и обучающимися из числа инвалидов и лиц с ОВЗ в части системного выстраивания индивидуальной траектории карьеры и содействия трудоустройству, это:

- профессиональная ориентация, профессиональная информация, профессиональная консультация;
- профессиональная, производственная и социальная адаптация;
- различные формы взаимодействия с потенциальными работодателями;
- организация и реализация социально-педагогического сопровождения

2.1. Профориентационная работа

Учитывая опыт экономически развитых и развивающихся стран, эффективность работы по профориентации с социально-экономической точки зрения стабильно повышается, если включить профориентацию в общую систему государственной кадровой политики. За рубежом (США, Франция, Германия, Великобритания, Дания, Швеция, Япония и др.) профориентацией занимаются специалисты со специальным университетским и дополнительным образованием (профориентологи, профконсультанты т.п.), профориентация введена в учебные планы средней общеобразовательной школы и рассматривается в качестве «мостика» между общим и профессиональным образованием, а также трудоустройством.

Под профессиональной ориентацией понимается комплекс специальных мер в области профессионального самоопределения для выбора оптимального вида занятости гражданина, учитывающих потребности индивидуальных особенностей и возможностей, а также востребованности профессии (специальности) на рынке труда.

Особое значение при профессиональной ориентации имеет подбор одной или нескольких профессий или специальностей, доступных обучающемуся в соответствии с состоянием здоровья, рекомендациями, указанными в индивидуальной программе реабилитации, его собственными интересами, склонностями и способностями. Существенными формами профориентационной работы являются дни открытых дверей, консультации для данной категории абитуриентов и их родителей по вопросам приема и обучения, рекламно-информационные материалы, взаимодействие с образовательными организациями, осуществляющими функции коррекции. Рекомендуется проведение тренингов, деловых профориентационных игр, ярмарок учебных и рабочих мест, справочно-информационных бесед, профессиональных экскурсий, конкурсов, выставок и сочинений на тему выбора профессии.

Для обеспечения эффективности профориентационной работы должны соблюдаться следующие условия:

- специально-профессиональная подготовленность и личностная готовность педагогических работников и специалистов образовательных организаций к реализации задач социально-педагогического сопровождения с целью профессионального самоопределения учащихся с ограниченными возможностями здоровья;

- вариативность в процессе профориентационной работы форм, методов взаимодействия образовательной организации с социальными партнёрами, учреждениями различных ведомств для обогащения жизненного опыта молодых инвалидов;

- создание базы данных об организациях, предприятиях, учреждениях в которых успешно трудятся инвалиды;

- владение вариативными методиками проведения профориентационных занятий;

- привлечение родителей, попечительского совета к процессу социально-педагогического сопровождения профессионального самоопределения обучающихся;

- системный мониторинг сформированности основ профессионально-личностной концепции будущего выпускника;

- установление социальных связей образовательной организации с центрами профориентации и трудовой занятости, социальными службами, общественными организациями инвалидов, волонтерскими объединениями, союзами работодателей, профессиональными сообществами.

На сегодняшний день во всех учреждениях профессионального образования предполагается возможность для организации

профессиональных проб, моделирующих деятельность рабочего или специалиста на рабочем месте. Возможно также создание производственных и творческих мастерских с целью привития профессиональных навыков и выявления склонностей.

Профориентационная работа основана на ресурсах профессиональной образовательной организации и включает материально-техническое обеспечение, учебно-методическое обеспечение, кадровое обеспечение.

2.2. Организация производственной практики

Производственная практика – это первый этап будущего трудоустройства обучающихся, относящихся к категории инвалидов и лиц с ОВЗ. Проведение производственной практики позволяет развивать не только профессиональные компетенции, но и навыки самозанятости и предпринимательства. Желательно проведение дополнительной работы с предприятиями, которые рассматриваются как места прохождения практик. Такая работа предполагает:

- создание нормативно-правового обеспечения организации производственной практики для обучающихся из числа инвалидов и лиц с ОВЗ;
- проведение переговоров с руководством предприятий о готовности принять на практику обучающихся из числа инвалидов и лиц с ОВЗ;
- выезд на предприятие сотрудника, ответственного за организацию практики с целью выяснения наличия на предприятии специальных условий труда с учетом нозологической группы и группы инвалидности обучающегося, а также предварительной беседы с коллективом и проведения разъяснительной и подготовительной работы;
- привлечение представителей работодателей в качестве экспертов на промежуточной аттестации, Государственной итоговой аттестации;
- организация прохождения стажировок преподавателями и мастерами производственного обучения колледжа в профильных предприятиях, организациях, учреждениях, включая места, где используется труд инвалидов и лиц с ОВЗ.

Если у образовательной организации есть структурные подразделения, ведущие производственную деятельность, производственные и творческие мастерские, бизнес-инкубаторы и т.д., то в них может быть организовано прохождение производственной практики при создании специальных условий труда.

При прохождении производственной практики должно быть организовано сопровождение обучающегося на предприятие лицом из числа

представителей образовательной организации, либо из числа работников предприятия. При определении мест прохождения учебной и производственной практики обучающимися, имеющими инвалидность, профессиональная образовательная организация должна учитывать рекомендации, данные по результатам медико-социальной экспертизы, содержащиеся в индивидуальной программе реабилитации инвалида, относительно рекомендованных условий и видов труда.

Перспективным механизмом содействия трудоустройству инвалидов и лиц с ОВЗ является производственно-адаптационная практика, то есть специально организованная работа студентов-инвалидов в режиме неполной занятости в течение одного или более свободных от учебных занятий дней в неделю на предприятиях возможного трудоустройства. Эта практика носит индивидуальный характер и предназначена для успевающих студентов. Производственная адаптация обычно организуется в виде дополнительной практики на старших курсах с учетом требований, предъявляемых к практикам в образовательной организации. Цели такой практики для обучающихся с инвалидностью и ОВЗ:

- создание дополнительной мотивации для успешного освоения образовательной программы;
- обеспечение интеграции в профессиональное сообщество;
- овладение своей профессиональной деятельностью на месте возможного трудоустройства с функционально-ориентированной подготовкой к выполняемым в будущем задачам;
- приобретение опыта самостоятельной трудовой деятельности при социальной интеграции в профессиональной среде;
- закрепление полученных теоретических знаний и применение их в трудовой деятельности;
- индивидуальный подбор и обустройство рабочего места для последующего трудоустройства и занятости на постоянной основе после окончания образовательной организации.

Производственно-адаптационная практика проводится на основе договоров, заключенных между образовательной организацией и предприятиями, деятельность которых отражает специфику направления подготовки студента-инвалида и подразумевает возможность будущего трудоустройства.

2.3. Организация работы с потенциальными работодателями

Организация работы с потенциальными работодателями, в первую

очередь, предполагает ведение базы данных предприятий, готовых трудоустроить инвалидов, специализированных предприятий для 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.

Работа с потенциальными работодателями проводится в следующих направлениях:

1. разработка специальных образовательных модулей для организации функционально-ориентированной адресной подготовки обучающихся инвалидов и лиц с ОВЗ под направления деятельности и задачи конкретного предприятия, где будет осуществлено трудоустройство;
2. организация производственных практик на предприятиях;
3. реализация совместных проектов:
 - организация встреч специалистов предприятий с обучающимися и выпускниками, относящихся к категории инвалидов и лиц с ОВЗ для проведения разъяснительной работы, детального разъяснения функций и требований к работнику;
 - организация экскурсий на предприятия;
 - организация конкурсов со стороны работодателей по выявлению наиболее мотивированных и подготовленных студентов-инвалидов и лиц с ОВЗ с целью их последующего трудоустройства;
 - проведение круглых столов, семинаров по вопросам обсуждения проблем трудоустройства инвалидов, с целью проведения разъяснительной работы и увеличения количества предприятий и организаций готовых трудоустроить инвалидов и лиц с ОВЗ.

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 трудоустраиваемых.

С предприятиями, которые системно взаимодействуют с образовательным учреждением и готовы трудоустроить выпускников,

закключаются соглашения о сотрудничестве, либо договоры о прохождении производственной практики с возможностью последующего трудоустройства. Рекомендуется в данных соглашениях отдельными пунктами прописать положения, касающиеся прохождения производственных практик и трудоустройства обучающихся с инвалидностью и ОВЗ (организация рабочего места, сопровождение на рабочем месте и др.).

Взаимодействие с общественными организациями инвалидов (Всероссийским обществом инвалидов, Всероссийским обществом глухих, Всероссийским обществом слепых) и их отделениями в субъектах Российской Федерации позволит 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.

Важно отметить, что в настоящее время существуют инициативы со стороны бизнеса, направленные на решение вопросов по трудоустройству инвалидов и лиц с ОВЗ. Сотруднику структурного подразделения ответственного за трудоустройство обучающихся, относящихся к категории инвалидов и лиц с ОВЗ, необходимо проводить мониторинг активностей и мероприятий, направленных на содействие трудоустройству людей с инвалидностью, знакомить обучающихся с приводимыми акциями, конкурсами, событиями, а также способствовать вовлечению их в качестве участников и зрителей.

2.4. Социально-педагогическое сопровождение в контексте трудоустройства

Проблема инвалидности не ограничивается медицинскими аспектами, это социальная проблема неравных возможностей, поэтому в образовательных организациях для студентов с ОВЗ и инвалидностью предусмотрено специальное комплексное сопровождение. Все службы сопровождения решают определенные задачи, но находятся в постоянном взаимодействии для достижения главной цели, в частности развитии позитивных сторон личности обучающегося; укреплении самооценки, в том числе профессиональной; формировании уверенности в себе, своих возможностях и способностях; развитии социальных навыков и умений, способствующих социализации и интеграции.

Комплексное сопровождение образовательного процесса инвалидов и лиц с ОВЗ должно осуществляться в соответствии с рекомендациями медико-

социальной экспертизы (МСЭ) или психолого-медико-педагогической комиссии (ПМПК).

В условиях СПО мероприятия по индивидуальному сопровождению при трудоустройстве выпускника с ОВЗ или инвалидностью реализуются на основе индивидуального плана, который учитывает специфику ограничений и потребностей данного лица, с учетом ограничений возможностей здоровья и личностных качеств. План включает в себя следующие этапы:

1. Профорientация (составление программы поиска работы; оказание помощи в поиске и подборе вакансий).

2. Оказание юридической помощи (консультации и разбор правовых аспектов при трудоустройстве).

3. Индивидуальные консультации (помощь в составлении резюме и его рассылке; ведению телефонных переговоров с потенциальным работодателем, подготовка к прохождению собеседований, самопрезентации и т. д.).

4. Сопровождение на ярмарках вакансий, консультациях, собеседованиях, оказание помощи в подготовке документов.

5. Консультации по вхождению выпускника с ОВЗ или инвалидностью в трудовой коллектив. Оказание психологической помощи при взаимодействии с новым коллективом (с привлечением педагога-психолога колледжа).

6. Мониторинг трудовых достижений и ситуации на рабочем месте.

В дальнейшем возможен мониторинг карьерного роста выпускников-инвалидов и выпускников с ОВЗ, проводимый в рамках общего мониторинга выпускников колледжа, который позволит определить карьерные ориентации и оценить уровень трудоустройства указанных выпускников.

Одной из основных проблем трудоустройства инвалидов и лиц с ОВЗ является низкая степень их социализации. Проведение постоянной разъяснительной работы, вовлечение в социально-культурную жизнь образовательной организации через конкурсы или праздники труда, повышающие престиж конкретных профессий (например, международное движение Абилимпикс - конкурс профессионального мастерства среди людей с инвалидностью или ОВЗ) дают возможность снять многие психологические барьеры и повысить уровень социализации будущих специалистов.

Использованные источники:

1. Артемьева О.А., Синёва О.В. /Л.С. Выготский и ученики: результаты коллективной научной деятельности в первой половине XX в. // Известия Иркутского государственного университета. Серия Психология. 2021. Т. 38. С. 3–21. <https://doi.org/10.26516/2304-1226.2021.38.3226.2020.32.44>
2. Власов В.И., Крапивин В.И., Особенности правового положения работников-инвалидов // Гражданин и право № 10, 2013, С. 45-56.
3. Волкова Н.С., Конвенция ООН о правах инвалидов и развитие инклюзивного образования в РФ // Журнал российского права № 9, 2017, С. 55-66.
4. Захарова Н.А., Шашкова О.В., Инвалидность: порядок признания, социальная защита и поддержка. Ростов на Дону: Феникс, 2015, 189 с.
5. Ключковская Л.Г., Совершенствование механизмов реализации мер, направленных на содействие трудоустройству инвалидов / Бизнес в законе № 4, 2015, С. 121-126.
6. Климов Е.А., Психология профессионального самоопределения. М.: Издательский центр "Академия", 2015, 304 с.
7. Лютов Н.Л., Герасимова Е.С., Дискриминация в сфере труда: вопросы эффективности норм и правоприменительной практики // Актуальные проблемы российского права №3, 2016, С. 100 - 108.
8. Семикин В. В., Анисимов А. И., Крупина К. М. Потенциал самоизменений личности в контексте профессионального самоопределения старшеклассников // Известия Иркутского государственного университета. Серия Психология. 2021. Т. 38. С. 65–82. <https://doi.org/10.26516/2304-1226.2021.38.65>
9. Старобина Е.М., Гордиевская Е.О. и др. Профессиональная ориентация лиц с учетом ограниченных возможностей здоровья, М: Форум: ИНФРА-М, 2013, 351 с.