

**МЕЖВЕДОМСТВЕННАЯ МОДЕЛЬ  
КОМПЛЕКСНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ  
ПОДГОТОВКИ ЛИЦ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ И ОВЗ  
на примере ГАНПОУ ЛО «Мультицентр социальной  
и трудовой интеграции»**

**Методические рекомендации**

Санкт-Петербург  
Медианапир  
2020

УДК 376  
ББК 74.5  
М43

**Межведомственная модель комплексной профессиональной подготовки лиц с инвалидностью и ОВЗ на примере ГАНПОУ ЛО «Мультицентр социальной и трудовой интеграции»:** методические рекомендации / И. Г. Дрозденко, Е. Т. Логинова, М.В. Матвеева, А. В. Заичкин; под научной ред. Е. М. Старобиной — СПб.: Медиапапир, 2020. — 86 с.

В методических рекомендациях представлен опыт работы нетипового государственного образовательного учреждения профессионального обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья Ленинградской области «Мультицентр социальной и трудовой интеграции».

В методических рекомендациях раскрывается специфика профессиональной ориентации и инновационных образовательных технологий профессиональной реабилитации лиц с ОВЗ и инвалидностью, представлен опыт взаимодействия учреждения с различными государственными структурами, приводятся конкретные примеры из практической деятельности, а также уделено внимание подготовке педагогов к работе с инвалидами и лицами с ОВЗ.

Материалы методических рекомендаций адресованы руководителям и специалистам учреждений профессионального образования, социальной защиты населения, службы занятости, осуществляющих профессиональную реабилитацию инвалидов и лиц с ОВЗ, включая их трудоустройство.

ISBN 978-5-00110-112-3

© Коллектив авторов, 2020  
© Медиапапир, 2020

## Оглавление

Введение.....	4
Раздел 1. Профессиональная ориентация лиц с ОВЗ и инвалидностью в условиях конкурентного рынка труда.....	23
1.1. Профессиональная ориентация лиц с инвалидностью и ОВЗ как потребность социально-экономического развития общества .....	23
1.2. Модель профессиональной диагностики лиц с ОВЗ и инвалидностью: подходы, методы, технологии. ....	24
Раздел 2. Новые образовательные технологии профессиональной реабилитации лиц с ОВЗ и инвалидностью.....	34
2.1. Технология разработки адаптированных основных образовательных программ профессионального обучения.....	34
2.2. Особенности технологии профессионального обучения лиц с инвалидностью и ОВЗ (дуальное обучение, наставничество).....	46
Выводы по разделу 2 .....	50
Раздел 3. Адресное трудоустройство лиц с инвалидностью.....	52
3.1. Условия профессиональной подготовки лиц с инвалидностью: целевое обучение как гарантия адресного трудоустройства.....	52
3.2. Алгоритм взаимодействия с работодателями отдела по трудоустройству (этапность организации работы: подбор рабочего места, формирование пакета документов для трудоустройства, сопровождение на этапе трудоустройства и непосредственной работы на рабочем месте и пр.).....	56
Раздел 4. Система кадровой подготовки специалистов для реализации профессиональной реабилитации и содействию трудоустройства .....	60
4.1. Требования к профессиональным компетенциям преподавателей дисциплин профессионального цикла .....	60
4.2. Требования к профессиональным компетенциям трудовых тьюторов.....	64
Выводы по разделу 4 .....	67
Заключение.....	68
ПРИЛОЖЕНИЯ .....	69

## Введение

За последние годы федеральным законодательством проработана разнаправленная правовая основа для значительной поддержки лиц с ОВЗ и инвалидностью, в том числе проживающих в стационарных условиях психоневрологических интернатов.

Внедрение нетрадиционных педагогических технологий существенно изменило образовательный процесс, обусловило развитие системы профессионального образования в сторону решения важной социальной задачи: обучить и подготовить профессионально компетентного и организованного человека, мотивированного к созиданию и труду, умеющего адаптироваться к требованиям современного рынка труда. Вместе с тем, система профессионального обучения лиц с ментальными нарушениями и/или различными психическими расстройствами, до настоящего времени является недостаточно отработанной, особенно в отношении социально-изолированных лиц, проживающих в условиях психоневрологических интернатов (далее - ПНИ).

Для решения данной глобальной задачи – профессиональной реабилитации молодых инвалидов, необходимо создание региональной модели комплексной профессиональной подготовки инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья на основе адаптированных профессиональных образовательных программ с соответствующим научно-методическим обеспечением, включающим в себя комплекс программ в том числе социально-развивающего цикла и элементов дуального обучения. Координацию решения задач межведомственного взаимодействия служб, ответственных за всестороннее обеспечение инвалидов – профессиональное образование, социальную защиту и коммуникацию, профориентацию и трудоустройство в Ленинградской области – может взять на себя образовательная площадка Государственное автономное нетиповое профессиональное образовательное учреждение Ленинградской области Мультицентр социальной и трудовой адаптации - ГАНПОУ ЛО «МЦ СиТИ» (далее - Мультицентр).

Основанием для подобного заключения является анализ потенциала к трудовой деятельности граждан, получающих социальные услуги в стационарной форме в ПНИ, выполненный специалистами Мультицентра.

Анализ наиболее значимых параметров - количество временно или постоянно трудоустроенных граждан, проживающих в ПНИ, их мотивация к трудоустройству и самостоятельному проживанию, а так же, причины, обуславливающие низкий процент трудоустроенных среди данной категории лиц, позволил определить актуальные

направления изменений в реализации комплексного сопровождения профессиональной реабилитации и трудоустройства лиц с ОВЗ и инвалидностью:

- изменение подхода к подбору профессий для профессиональной подготовки лиц с инвалидностью с учетом актуальной региональной потребности в профессиях и требований трудового законодательства в части имеющихся ограничений по здоровью;

- трансформация объема и содержания программ профессионального обучения с ориентацией на потребности и возможности конкретной целевой группы (в том числе, имеющегося образовательного уровня);

- применение «модульного подхода» для разделения профессии на «узкие профессиональные блоки», позволяющие осваивать несколько простых операций, автономных по оборудованию/инструментам и технике безопасности;

- изменение технологии обучения в части ориентации на практические занятия, включая дуальную форму обучения с целью формирования реального представления об условиях и специфике профессии;

- изменение отношения и подхода работодателей к трудоустройству работников с инвалидностью, путем адресной подготовки персонала, (в том числе, включая аутстафтинг);

- разработка нормативно-правовых документов межведомственного характера по профессиональной реабилитации и трудоустройству инвалидов;

- описание организационных форм и механизмов управления системой оказания услуг по профессиональной реабилитации и сопровождению лиц с инвалидностью и ОВЗ.

Одной из специфических особенностей деятельности Учреждения является прием на обучение лиц с разным социальным статусом, уровнем образования, различных возрастных категорий, нозологических групп и степени выраженности у них нарушений, (таблица 1).

За период 2018-2019 год в ГАНПОУ ЛО «Мультицентр социальной и трудовой интеграции» обучились 362 человека.

Анализ контингента обучающихся учреждения за указанный период показывает, что средний возраст обучающихся (от 25 до 35 лет) показывает востребованность профессионального обучения среди молодых инвалидов и лиц с ОВЗ.

По социальному статусу обучающиеся в Учреждении распределяются на две большие группы:

- получатели услуг стационарных учреждений (ПНИ) - 43%;
- лица, проживающие в условиях семьи – 57%.

**Таблица 1. Контингент обучающихся Учреждения в 2018-2019 годы**

№ п/п	Наименование группы	Средний возраст	Социальный статус		Время наступления нарушения		Итого
			ПНИ	Домашние	Приобретенные	Врожденные	
1.	16199 «Оператор ЭВМ»	27/26	-	19/22	2/2	17/20	41
2.	19601 «Швея»	33/25	9/6	16/10	-	25/16	41
3.	12476 «Изготовитель художественных изделий из бересты»	27/36	8/4	9/8	-/6	17/6	29
4.	19258 «Уборщик служебных помещений»	31/32	21/14	16/5	1/1	36/18	56
5.	15398 «Обувщик по ремонту обуви»	34/28	3/6	12/9	1/2	14/13	30
6.	12480 «Изготовитель художественных изделий из керамики»	25/29	11/4	11/13	1/3	21/14	39
7.	13249 «Кухонный рабочий»	35/34	7/8	3/6	1/-	9/14	24
8.	12483 «Изготовитель художественных изделий из лозы»	27/31	8/-	15/17	1/3	22/14	40
9.	16472 «Пекарь»	34/29	4/7	2/9	-/1	6/15	22
10.	18103 «Садовник»	32/28	5/5	3/4	-/-	8/9	17
11.	16053 «Оператор стиральных машин»	-/31	-/-	-/13	-/2	-/11	-/13
12.	16045 «Оператор станков с программным управлением»	-/38	-/-	-/5	-/3	-/2	-/5
13.	14522 «Мойщик посуды»	-/36	-/5	-/-	-/1	-/4	-/5
	ИТОГО		135	227	31	331	362

Из представленной таблицы видно, что инвалиды детства, проживающие в условиях семьи, уже имеющие среднее общее, среднее профессиональное или высшее образование отдают предпочтение профессиям «умственного труда», таким как, например, «Оператор ЭВМ», «Оператор станков с программным управлением». Получение свидетельства о переподготовке по новой профессии обусловлено для многих из них необходимостью трудоустройства.

Как показывает практика, у большинства обучающихся, ранее проживавших в ПНИ, отсутствует не только полное среднее, но и начальное общее образование, и профессиональное обучение в Учреждении является для них первым образованием. Их обедненный социальный опыт и низкий уровень образования говорит о том, что чаще всего самыми выбираемыми профессиями для данной группы обучающихся являются профессии, связанные со сферой физического труда: «Уборщик служебных помещений», «Кухонный рабочий», «Газонокосильщик», «Уборщик территорий».

Одинаково востребованными у обеих групп являются профессии, связанные с творческой деятельностью: «Изготовитель художественных изделий из керамики», «... из лозы», «... из бересты». Данный факт указывает на то, что по этим направлениям в стационарных условиях ПНИ ведется развивающая работа и возникла необходимость в получении документа, подтверждающего профессиональные компетенции. Профессия «Швея» и «Посудомойщик» так же, являются востребованными как среди лиц, поступивших из ПНИ, так и из коррекционных школ, где швейное дело осваивалось в рамках предметной области «Технология».

Взрослые обучающиеся, проживающие в условиях семьи и имеющие основное общее или среднее общее образование, среднее профессиональное и другой уровень образования, достаточно равномерно распределяются по всем направлениям подготовки физического, творческого и интеллектуального труда.

**Основной целью** разработки методических рекомендаций является описание межведомственной модели комплексной профессиональной реабилитации лиц с инвалидностью и ОВЗ на примере опыта ГАНПОУ ЛО «Мультицентр социальной и трудовой интеграции» для его мультипликации в регионах Российской Федерации.

**Задачи предлагаемых методических материалов:**

- формирование нового, актуального современным условиям, подхода к проблемам профессионального обучения лиц с инвалидностью и ОВЗ;
- систематизация накопленного опыта и материалов, включая новые методические продукты;
- обобщение и трансляция инновационного педагогического опыта;

- внедрение новых форм взаимодействия с работодателями.

**Значимость разработки Межведомственной модели комплексной профессиональной подготовки лиц с инвалидностью и ОВЗ на региональном и федеральном уровне, включая анализ нормативно-правовых актов Ленинградской области**

Разработанная модель профессиональной реабилитации представлена целостным единством межведомственного взаимодействия региональных комитетов общего и профессионального образования, по социальной защите населения, по труду и занятости Ленинградской области.

На первоначальном этапе взаимодействие учреждения с отраслевыми органами исполнительной власти Ленинградской области (Комитетом по социальной защите населения и Комитетом по труду и занятости) осуществлялось в рамках Соглашений о взаимодействии, заключенных в рамках полномочий, предоставленных органам государственной власти нормативными правовыми актами Ленинградской области:

- Областной закон Ленинградской области от 24.02.2014 № 6-оз «Об образовании в Ленинградской области»;
- Областной закон Ленинградской области от 30.10.2014 № 72-оз «О социальном обслуживании граждан в Ленинградской области»;
- Областной закон Ленинградской области от 17.11.2017 № 72-оз «Социальный кодекс Ленинградской области»;
- Областной закон Ленинградской области от 15.10.2003 № 74-оз «О квотировании рабочих мест для трудоустройства инвалидов в Ленинградской области»;
- постановление Правительства Ленинградской области от 22.12.2017 № 606 «Об утверждении порядков предоставления социальных услуг поставщиками социальных услуг в Ленинградской области»;
- постановление Правительства Ленинградской области от 30.12.2015 № 543 «Об утверждении Положения о формировании государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) государственными учреждениями Ленинградской области, Положения о финансовом обеспечении выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) государственными учреждениями Ленинградской области и признании утратившими силу отдельных постановлений Правительства Ленинградской области»;
- постановление Правительства Ленинградской области от 14.11.2013 № 398 «О государственной программе Ленинградской области «Современное образование Ленинградской области».



- постановление Правительства Ленинградской области от 07.12.2015 № 466 «Об утверждении государственной программы Ленинградской области «Содействие занятости населения Ленинградской области»;

- постановление Правительства Ленинградской области от 14.11.2013 № 406 «О государственной программе Ленинградской области «Социальная поддержка отдельных категорий граждан в Ленинградской области»;

- постановление Правительства Ленинградской области от 26.06.2006 № 195 «О создании специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов»;

- приказ комитета по труду и занятости населения Ленинградской области от 28.09.2018 № 10 «Об утверждении административного регламента предоставления на территории Ленинградской области государственной услуги «Организация сопровождения при содействии занятости инвалидов»;

- приказ комитета по труду и занятости населения Ленинградской области от 03.05.2018 № 4 «Об утверждении Программы по сопровождению инвалидов молодого возраста при трудоустройстве в рамках мероприятий по содействию занятости населения в Ленинградской области на 2018-2024 годы»;

- приказ комитета общего и профессионального образования Ленинградской области от 12.09.2016 № 90 «Об утверждении Положения об организации профессионального обучения по программам профессиональной подготовки по профессиям рабочих, должностям служащих обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, не имеющих основного общего или среднего общего образования, в образовательных организациях профессионального образования Ленинградской области, подведомственных комитету общего и профессионального образования Ленинградской области»;

- приказ комитета общего и профессионального образования Ленинградской области от 14.03.2016 № 34 «О порядке осуществления контроля за исполнением государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) государственными организациями Ленинградской области, подведомственными комитету общего и профессионального образования Ленинградской области».

Соглашения о взаимодействии, заключенные между ГАНПОУ ЛО «Мультицентр социальной и трудовой интеграции» (название на период подписания Соглашений) и отраслевыми комитетами: Комитетом по социальной защите населения (КСЗН) и Комитетом по труду и занятости населения (КТЗН), позволили объединить усилия и урегулировать условия такого взаимодействия, закрепив ряд мероприятий в совместной дорожной карте. В рамках заключенных Соглашений всеми заинтересованными

сторонами была наработана положительная практика системного взаимодействия, включающая в себя:

- отбор и направление Кандидатов на профессиональное обучение в Мультицентр граждан, получающих социальные услуги в стационарной форме ПНИ;
- реализацию совместных информационных мероприятий по организации социальной адаптации обучающихся Мультицентра (экскурсии, тематические беседы, встречи, презентации и др.) с привлечением представителей Комитетов;
- формирование общественного мнения относительно лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью как граждан, имеющих равные права с другими лицами, но нуждающихся в особой, индивидуальной помощи;
- содействие во взаимодействии с учреждениями, подведомственными Комитетам, в том числе, в освещении деятельности Мультицентра (включая, информирование родителей/законных представителей, получающих социальные услуги в полустационарной форме в муниципальных реабилитационных центрах о возможности профориентации и профдиагностики лиц с ОВЗ и инвалидностью);
- совместное участие в работе совещаний, круглых столов, семинаров, конференций, организуемых для решения вопросов профессиональной самореализации и социальной адаптации лиц с инвалидностью;
- интеграция предпринимательского сообщества и молодых людей с ограниченными возможностями в целях трудоустройства;
- содействие в поиске и подборе работодателей для трудоустройства выпускников Мультицентра;
- содействие в выявлении актуальных профессиональных потребностей работодателей в целях расширения спектра учебных программ, реализуемых в Мультицентре;
- содействие в выявлении профессиональных потребностей работодателей в целях расширения учебных программ Мультицентра;
- содействие в освещении деятельности Мультицентра, в том числе посредством размещения информации на сайте центров занятости населения;
- совместное участие в работе совещаний, «круглых столов», семинаров, конференций, организуемых для решения вопросов по созданию рабочих мест;
- объединение усилий широкого круга представителей общественности, желающих оказать различную помощь молодым людям с ограниченными возможностями;
- информационный обмен о наличии актуальных рабочих вакансий в регионе, содействие в трудоустройстве (Комитет по труду и занятости).

В настоящее время сложилось четкое понимание необходимости урегулирования достигнутых механизмов взаимодействия на региональном уровне, которое воплотилось в Постановление Правительства Ленинградской области № 210 от 17.04.2020 г. «Об утверждении Положения о профессиональной реабилитации лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью».

**Специфика модели**, реализуемой в ГАНПОУ ЛО «Мультицентр социальной и трудовой интеграции», состоит в целостном единстве взаимосвязанных и взаимообусловленных систем профессионального обучения, целевого трудоустройства и сопровождаемого проживания.

Однако организационно-правовая форма «государственного автономного нетипового профессионального образовательного учреждения» позволяет использовать не стандартные требования, подходы и критерии внешней оценки качества реализуемых услуг по ряду показателей эффективности.

В настоящее время «Мультицентр социальной и трудовой интеграции» является инновационным учреждением в системе образования Российской Федерации. Этим обусловлена необходимость формирования методологических оснований и практических подходов к оценке эффективности деятельности такого учреждения.

Экспертами разработаны критерии и показатели оценки эффективности функционирования модели комплексной профессиональной подготовки лиц с инвалидностью и ОВЗ Ленинградской области, включающие ряд количественных и качественных параметров.

Наиболее значимыми, с нашей точки зрения, являются следующие критерии:

- актуальность решаемых проблем;
- экономическая целесообразность;
- возможность тиражирования;
- подтверждение результатов на практике;
- наличие научно-методических и организационных механизмов мультипликации модели.

В соответствии с этими критериями разработаны группы показателей, которые позволили сформулировать значения и результаты, проанализировать цифровые значения, документы и материалы.

Оценка эффективности действующей модели представлена в таблице 2.

**Таблица 2 Критерии и показатели оценки эффективности модели комплексной профессиональной подготовки лиц с инвалидностью и ОВЗ Ленинградской области**

Критерии	Показатели	Значения/результаты
1.Актуальность решаемой проблемы	1.Количество детей с ОВЗ и инвалидностью	21,134 чел.
	3.Количество граждан, получающих социальные услуги в стационарной форме ПНИ (% дееспособных трудоспособного возраста) на 10.04.20.	2684 чел. (48,8%)
	4.Численность граждан с инвалидностью, обратившихся за услугой трудоустройства в период с января по декабрь 2019 года (данные ЦЗН по ЛО) \ признаны безработными из их числа	1653\1181
	4.Численность граждан с инвалидностью, нуждающихся в услуге трудоустройства (данные ЦЗН по ЛО) на 10.04.20 \ признаны безработными из их числа	460\324
2.Экономическая целесообразность	2.1. Соотношение затрат на услуги МЦСиТИ к затратам на услуги стационарного проживания в ПНИ в расчете на 1 человека в месяц	0,74 (50 000/68 000)
	2.2. Расчетное увеличение НДФЛ в расчете на одного трудоустроенного выпускника МЦСиТИ в год, при условной заработной плате 20 000 рублей (в тыс. рублей)	31 200 (20 000 X 0,13 X 12)
	2.3. Расчетное увеличение валового регионального продукта (ВРП) в год в расчете на одного трудоустроенного выпускника МЦСиТИ (при условной з/п 20 000 рублей в месяц)	517 241 рублей (20 000/0,464 <sup>1</sup> X 12)
3.Возможность мультипликации модели	3.1. Наличие разработанной (авторской) нормативно-правовой базы деятельности учреждения (устав, положения и др.), обеспечивающей работу новой модели	Наличие всех необходимых документов
	3.2. Соответствие нормативных документов деятельности	Полное соответствие

<sup>1</sup> на основании данных Росстата, согласно которым в 2018 г. на оплату труда в структуре ВВП приходилось 46,4%

	учреждения федеральной и региональной правовой базы	полнота и учебно-обеспечения пособия, рекомендации,	Имеется в полном объеме
	3.3. Наличие, проработанность методического (программы, методические методики и др.)	полнота и учебно-обеспечения пособия, рекомендации,	
4. Подтверждение на практике результатов эффективной деятельности	4.1. Количество успешно освоивших образовательные программы количество трудоустроенных на 10.03.20		815
			384
5. Наличие механизмов мультипликации модели	5.1. Проведение научно-практических конференций и раскрывающих механизмы реализации модели (количество, название)		I Межрегиональная научно-практическая конференция «Комплексное сопровождение лиц с ограниченными возможностями здоровья в рамках профессионального образования и трудоустройства» (2018 г., 200 участников); II Межрегиональная научно-практическая конференция «Комплексное сопровождение лиц с ограниченными возможностями здоровья в рамках профессионального образования и трудоустройства» (2019 г., 200 участников)
		5.2. Наличие печатных пособий (количество, название)	публикаций, (количество, название)

		экз.) 10. АОП ПО «Уборщик служебных помещений» (40 экз.) 11. АОП ПО «Швея» (40 экз.) 12. Методическое пособие по профориентации и трудовой реабилитации «Вместе к успеху» (100 экз.) 13. Методическое пособие по сопровождаемому проживанию Дорога к дому (100 экз.) 14. Научные статьи в рецензируемых журналах – 15 шт.
	3. Готовность обеспечить повышение квалификации специалистов других организаций по организации работы по новой модели	Да

Оценка эффективности модели комплексной профессиональной подготовки лиц с инвалидностью и ОВЗ Ленинградской области позволяет утверждать, что:

- в настоящее время актуальность решаемой проблемы является очень высокой и имеет тенденцию к возрастанию: увеличивается количество детей с ОВЗ и инвалидностью, растет численность граждан с инвалидностью, нуждающихся в трудоустройстве;
- назрела необходимость деинституализации стационарных учреждений (ПНИ), выведение дееспособных граждан трудоспособного возраста с целью подготовки их к самостоятельной жизни и трудоустройству;
- затраты на подготовку инвалидов с ментальными нарушениями к самостоятельной жизни (включая профессиональное обучение) дают отсроченный устойчивый эффект окупаемости, что значительно ниже стабильно длительных затрат государства на содержание инвалидов в ПНИ;
- разработаны все необходимые условия, документы и материалы для успешной мультипликации модели на институциональном уровне;
- показатель количества выпускников, успешно освоивших образовательные программы - 815 на 10.03.20., и трудоустроившихся – 384 на 10.03.20., позволяет судить о эффективности деятельности учреждения (47%).

Следует особо отметить социальный эффект реализации модели. Он заключается в обеспечении реальной возможности возвращения человека к труду и самостоятельной социальной ответственной жизни. Ключевым социально-психологическим результатом

работы Мультицентра является формирование стойкой мотивации выпускников к саморазвитию и позитивной социализации. Этот результат оказывает положительное влияние на повышение качества жизни, как отдельного человека, так и общества в целом.

### **Описание ожидаемого результата реализации рекомендуемой модели комплексного сопровождения профессиональной подготовки**

Неуклонный рост численности граждан с инвалидностью и их низкая занятость требуют решения проблемы их профессионального обучения и переобучения как средства самореализации в жизни, повышения конкурентоспособности на рынке труда и интеграции в общество. В связи с этим, решение проблемы профессиональной реабилитации инвалидов, должно осуществляться через совершенствование государственных подходов к вопросам комплексного системного сопровождения граждан, имеющих потенциал к трудовой деятельности. Одной из причин такой тяжелой ситуации мы считаем формальный подход к профессиональному образованию инвалидов, не предполагающий обязательное трудоустройство по окончании обучения. **Включение в государственное задание учреждения профессионального образования показателя по трудоустройству выпускников**, (как это сделано в ГАНПОУ ЛО «Мультицентр») будет содействовать целевому обучению граждан с инвалидностью и стимулировать конкретного человека к труду.

Разработчики данных методических рекомендаций рассчитывали на то, что специалисты различных государственных учреждений и ведомств, включенные в решение задач по профессиональной реабилитации лиц с инвалидностью и ОВЗ, смогут ознакомиться с моделью, реализуемой в Ленинградской области, принять опыт нашего региона, внедрить его, адаптировав к своим региональным условиям, и возможно, вывести на новый, еще более высокий уровень эффективности.

#### *Экономическая целесообразность*

В силу того, что основная часть контингента обучающихся (ранее не рассматриваемая в качестве полноценных работников) по итогу профобучения будет трудоустроена, государство, получит дополнительные человеческие ресурсы для обеспечения замещения дефицита рабочих кадров (в том числе для замещения мест для привлекаемых иностранных рабочих).

Реализуемая модель комплексной профессиональной подготовки лиц с инвалидностью и ОВЗ (от целевой профессиональной подготовки к адресному трудоустройству с последующим сопровождением), позволит большему количеству наших сограждан, имеющих ограничения способности к трудовой деятельности, перейти из «статуса иждивенца» в статус «производителя» и налогоплательщика. Что в свою

очередь, повлечет за собой естественный прирост отчислений в социальные фонды, налоговую систему, производство новых товаров и оказание услуг. Мы рассчитываем, что дополнительные вливания в экономику страны с учетом количества дееспособных инвалидов, трудоспособного возраста, вышедших из ПНИ, составят от 4 до 8%.

В свою очередь, вывод работающих граждан из числа лиц, ранее получавших социальные стационарные услуги в ПНИ, может стать основой для разукрупнения данных учреждений и существенной оптимизации государственных расходов на содержание указанной категории граждан, что так же позволит снизить нагрузку на бюджет страны в части социальных обязательств (более миллиона рублей в год на одного человека).

#### *Инновационные образовательные технологии*

Применение принципиально новых подходов к профориентации и отбору кандидатов на профессиональное обучение из числа лиц с инвалидностью и ОВЗ, позволит избежать нецелевой подготовки, сократит количество граждан, не работающих по профессии, а так же, не реализовавших свое право на труд в силу некомпетентного и/или формального отбора на обучение по несоответствующей профессии.

Алгоритм разработки АООП ПО, разработанные технологии обучения по формированию профессиональных и социальных компетенций, могут быть использованы как в государственных образовательных организациях, так в других учреждениях.

#### *Нормативно-правовые основания*

Реализуемая модель профессиональной реабилитации и трудоустройства инвалидов, в том числе, из числа проживающих в ПНИ, может стать основой для разработки нормативных и законодательных актов в регионах по вопросам профессионального обучения, социальной защиты и трудоустройства лиц с инвалидностью.

#### **Источники и механизмы финансирования профессиональной реабилитации**

В настоящее время финансирование профессиональной реабилитации инвалидов осуществляется в рамках профессионального обучения за счет средств областного бюджета Ленинградской области, предусмотренных на реализацию Государственной программы «Современное образование Ленинградской области» подпрограммы «Развитие профессионального образования» (программа утверждена постановлением Правительства Ленинградской области от 14.11.2013 № 398).

Финансирование государственных услуг в области содействия занятости и трудоустройства осуществляется Комитетом по труду и занятости населения Ленинградской области, как главным распорядителем бюджетных средств, в рамках реализации государственной программы Ленинградской области «Содействие занятости



населения Ленинградской области», утвержденной постановлением Правительства Ленинградской области от 07.12.2015 № 466 и Программы по сопровождению инвалидов молодого возраста при трудоустройстве в рамках мероприятий по содействию занятости населения в Ленинградской области, утвержденной приказом Комитета по труду и занятости Ленинградской области №4 от 03.05.2018.

Из бюджета Ленинградской области в рамках вышеназванных программ Комитетом по труду и занятости населения Ленинградской области финансируются мероприятия, связанные с предоставлением субсидий на создание рабочих мест для трудоустройства инвалидов (до 500 тыс. руб.) и компенсация расходов работодателей на выплату части заработной платы трудоустроенному инвалиду и доплату за наставничество.

Однако, с целью обеспечения комплексного подхода к процессу профессиональной реабилитации лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов, в апреле 2020 года было утверждено Положение о профессиональной реабилитации, социальной и трудовой интеграции лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью на территории Ленинградской области (далее - Положение).

В соответствии с Положением инвалидам и лицам с ОВЗ могут предоставляться следующие дополнительные меры поддержки:

- услуги по профессиональной диагностике в целях подбора соответствующей профессии;
- услуги по профессиональному обучению инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по заявке работодателей;
- услуги организации проживания указанных лиц в учебно-тренировочных квартирах в период обучения и(или) последующего периода полугодовой адаптации в целях получения опыта самостоятельной жизни;
- услуги социального сопровождения обучающихся из числа указанных лиц в течение полугода после завершения профессионального обучения;
- услуги сопровождаемого трудоустройства, предполагающие системное взаимодействие специалистов образовательной организации с работодателем в период адаптации указанных лиц на рабочем месте.

Таким образом, с 1 января 2021 года финансирование соответствующих государственных услуг в рамках профессиональной реабилитации инвалидов планируется осуществлять в соответствии с региональным перечнем государственных (муниципальных) услуг и работ за счет средств бюджета Ленинградской области за счет 3-х Государственных программ Ленинградской области:

Государственной программы «Современное образование Ленинградской области» подпрограммы «Развитие профессионального образования»;

Государственной программы «Социальная поддержка отдельных категорий граждан в Ленинградской области» подпрограммы «Развитие системы социального обслуживания» (утверждена постановлением Правительства Ленинградской области от 14.11.2013 № 406);

Государственной программы «Содействие занятости населения Ленинградской области» подпрограммы «Активная политика содействия занятости населения на рынке труда Ленинградской области» (утверждена постановлением Правительства Ленинградской области от 07.12.2018 № 466).

#### **Межведомственное взаимодействие**

С первых месяцев деятельности учреждения стало очевидным, что на площадке образовательного учреждения реализуются социальные услуги и услуги трудоустройства.

20 июля 2018 года в рамках стратегической социальной инициативы АСИ «Новое качество жизни для людей с ограниченными возможностями здоровья» Правительство Ленинградской области в лице профильных комитетов (Комитет общего и профессионального образования, Комитет социальной защиты населения, Комитет по труду и занятости, Комитет по здравоохранению) и ФКУ «Главное бюро медико-социальной экспертизы по Ленинградской области», Ленинградское региональное отделение Фонда социального страхования Российской Федерации, Государственное учреждение Отделение Пенсионного фонда Российской Федерации по Санкт-Петербургу и Ленинградской области, ГБУ Ленинградской области «Многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг», Благотворительный фонд «Доступная планета», Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение Ленинградской области «Мультицентр социальной и трудовой интеграции» заключили девятистороннее Соглашение о межведомственном взаимодействии по вопросам комплексного сопровождения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в рамках реализации пилотного проекта «Многопрофильный ресурсный центр комплексного сопровождения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья» на базе Государственного автономного профессионального образовательного учреждения Ленинградской области «Мультицентр социальной и трудовой интеграции».

Предметом настоящего Соглашения является организация взаимодействия Сторон по вопросам совместной деятельности с целью повышения качества жизни инвалидов и лиц с ОВЗ, проживающих на территории Ленинградской области, путём комплексного

интеграционного сопровождения по инновационной технологии обслуживания, включающей техническое, юридическое, медицинское, образовательное, гуманитарное, социальное и иные формы обслуживания, обеспечение качественными государственными услугами и другими формами поддержки.

**Многопрофильный ресурсный центр комплексного сопровождения инвалидов и льготных категорий граждан, объединяет:**

1. ГАНПОУ ЛО «Мультицентр социальной и трудовой интеграции».
2. Многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг «Мои документы» (ГБУ ЛО МФЦ «Всеволожский»);
3. ГКУ ЦЗН ЛО Всеволожский филиал «Биржа труда» для лиц с инвалидностью (ГКУ «Центр занятости ЛО» Всеволожский филиал);
4. ФКУ ГБ МСЭ по Ленинградской области Минтруда России Бюро № 16;
5. Пункт проката и выдачи ТСР (от филиала ЛОГКУ «Центр социальной защиты населения» во Всеволожском районе);
6. Центр Вспомогательных технологий (от СО НКО БФ «Место под солнцем»);
7. Производственный центр интеграции (ПЦИ), представленный:

- цехом по производству керамики Группа компаний Паллада;
- полиграфическим комплексом «Доступная печать».

Многофункциональный ресурсный центр оказывает комплекс государственных услуг по сопровождению лиц с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья (далее ОВЗ) в число которых входят:

- услуги профессиональной диагностики по подбору профессии (с учетом степени ограничений жизнедеятельности инвалида и требований, предъявляемых профессией к работнику);
- услуги профессиональной подготовки (обучения) работников из числа инвалидов по заявке работодателей (обеспечивающей последующее адресное трудоустройство);
- услуги сопровождения, предполагающие системное взаимодействие специалистов Учреждения с работодателем в период адаптации работника-инвалида на рабочем месте;
- услуги юридического и социального сопровождения обучающихся инвалидов и выпускников Учреждения в части взаимодействия с государственными службами и последующего получения ими государственных услуг;
- услуги подготовки к сопровождаемому проживанию в части получения опыта самостоятельной жизни, приобретения и развития навыков самообслуживания и деловой коммуникации.

ГАНПОУ ЛО «Мультицентр социальной и трудовой интеграции», входящий в многопрофильный ресурсный центр инвалидов, имеет в своей структуре как типовые структурные подразделения, (обеспечивающие осуществление образовательной деятельности и режима пребывания обучающихся):

- учебно-производственное отделение,
- отделение по учебно-воспитательной работе;
- так и нетиповые структурные подразделения:
- отделение по научной работе,
- отдел по взаимодействию с работодателями и трудоустройству, отвечающий за целевой набор по заявкам региональных работодателей и последующее трудоустройство выпускников, получивших свидетельство о получении рабочей профессии.

На территории Многопрофильного ресурсного центра организована универсальная доступная среда для инвалидов с различными нарушениями организма, в соответствии с современными требованиями:

- для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата предусмотрены подъемные платформы, дверные проемы всех помещений соответствуют нормативам;
- лицам с нарушениями слуха предоставляются сурдопереводчики;
- инвалидам по зрению предоставляются ассистенты, а в ближайшее время помещения МФЦ и ресурсного центра будут оснащены тифлооборудованием;
- людям с нарушениями психического и интеллектуального развития предоставляется помощь олигофренопедагога, психолога, дефектолога и при необходимости – и других специалистов, что позволит обеспечить удобное взаимодействие сторон при получении государственных услуг.

Для взаимодействия Мультицентра с представителями малого и среднего бизнеса, трудоустраивающих работников с инвалидностью, организован и 4 года успешно работает ПЦИ (производственный центр интеграции), представленный цехом по производству сувенирной керамики, типографией и «Мастерской подарка». Данные площадки наглядно демонстрируют трудовой потенциал людей с ограничениями, позволяют подробно ознакомиться с алгоритмом создания рабочего места для инвалида, включая всю документацию по взаимодействию с профильными государственными службами.

Еще одной инновационной особенностью Мультицентра, является трудоустройство успешно освоивших образовательные программы инвалидов, их последующее профессиональное и психолого-педагогическое сопровождение на рабочем месте. Для данной цели в учреждении создана «адапт-команда», состоящая из:

- мастера производственного обучения, корректирующего вопросы, связанные с технологией рабочего процесса;
- социального педагога, сопровождающего по вопросам социально бытового ориентирования;
- педагога-психолога, корректирующего эмоционально-волевую сферу и проблемы межличностных отношений в рабочем коллективе;
- специалистов по взаимодействию с Работодателем, которые консультируют обе стороны трудовых отношений и обеспечивают грамотное урегулирование вопросов оформления локальных нормативных актов при трудоустройстве.

При необходимости учреждение привлекает узких специалистов, таких как юрист по гражданскому или трудовому праву; врачей по основному виду нарушения, специалистов служб ФСС, МСЭ, МФЦ, пенсионного фонда и других профильных ведомств и служб (рис.1).



Рисунок 1. Многопрофильный ресурсный центр комплексного сопровождения инвалидов

## **Раздел 1. Профессиональная ориентация лиц с ОВЗ и инвалидностью в условиях конкурентного рынка труда**

### **1.1. Профессиональная ориентация лиц с инвалидностью и ОВЗ как потребность социально-экономического развития общества**

Очевидной и неоспоримой необходимостью для большинства людей, является получение профессионального образования как «базы» для трудовой деятельности и самостоятельной жизни. Безусловно, при выборе профессии человек должен руководствоваться целым набором факторов, обеспечивающим для него большую вероятность успешного трудоустройства: имеющимся у него уровнем образования и социального развития, востребованностью профессии, возможностью трудоустроиться по выбранной профессии в своем городе/поселении, условиями труда (включая нагрузки), склонностями, и особенностями своего характера и физическими возможностями.

При приеме на работу учитывается не только группа инвалидности, но и имеющиеся противопоказания при трудоустройстве, внесенные в ИПРА. Каждый инвалид, претендующий на открытую вакансию, должен иметь Индивидуальную программу реабилитации и абилитации инвалида (далее ИПРА). Соблюдение рекомендаций, изложенных в этой программой — это главная обязанность работодателя.

Но достаточно ли развернуто и однозначно прописаны в каждой ИПРА рекомендации специалистов МСЭ в части профессионального образования и трудоустройства граждан с нарушениями интеллектуального и психического развития?

Специалистами нашего учреждения накоплен бесценный опыт профориентационной работы Приемной комиссии, и в ее составе - профдиагностической подкомиссии (ПДК), которая определяет возможность обучения по каждой из адаптированных образовательных основных программ профессиональной подготовки и последующего трудоустройства с учетом индивидуальных ограничений Кандидата на обучение, имеющегося у него потенциала и трудовых рекомендаций, содержащихся в ИПРА.

*За период работы приемной комиссии мы встретили не одну сотню молодых инвалидов, уже имеющих дипломы училищ и лицеев по профессиям, не соответствующим их физическим и интеллектуальным нарушениям.*

Чаще всего инвалиды не осознают степени выраженности имеющихся у них отклонений в состоянии здоровья (физического или психического). Кроме того, подбирая профессию, они не всегда знакомы с реальными требованиями. Обращаясь к профессионалам, молодые люди с инвалидностью рассчитывают, что к их профессиональному обучению подойдут ответственно и направят по тому

профессиональному пути, который позволит им реализовать свое гражданское право на труд.

Одни профессии, например, предъявляют повышенные требования к функционированию зрительного анализатора, другие – к слуховому, третьи – к вестибулярному аппарату и т.д.; ряд профессий связан с пребыванием в среде с низкой или высокой температурой, шумами, вибрацией, повышенной влажностью, есть профессии, требующие значительных физических усилий и т.д.

Таким образом, незначительные отклонения как функционального, так и органического характера будут усугубляться и могут практически привести к вторичным или третичным нарушениям. Следовательно, профессиональный отбор должен учитывать все вышеперечисленные аспекты для более точного выбора будущей образовательной траектории и последующего устойчивого трудоустройства.

Основной задачей образовательного учреждения, реализующего профессиональную подготовку потенциального Работника с инвалидностью, является квалифицированная подготовка к конкретному должностному функционалу и охране труда, включающая оборудование специального рабочего места с учетом существующих требований. Для минимизации рисков последующего трудоустройства, в части соблюдения требований надзорных инспекций для Работника-инвалида по указанным в ИПРА ограничениям, допустимым нагрузкам и создаваемым условиям труда в учебно-производственных мастерских учреждения выполнена специальная оценка условий труда (СОУТ). Данный отчет включает подробный перечень рабочих операций и соответствующих им профессиональных нагрузок, соответствующих конкретным профессиям.

Внедрение такого подхода к профориентации и профотбору позволяет инвалиду выбрать и освоить тот вид профессиональной деятельности, в котором он будет чувствовать себя максимально конкурентным, наиболее щадящем его состоянии здоровья и не оказывающим вредного воздействия на него.

## **1.2. Модель профессиональной диагностики лиц с ОВЗ и инвалидностью: подходы, методы, технологии.**

С целью объективного отбора Кандидатов на обучение, согласно требованиям образовательных программ, проводится профессиональная диагностика поступающих, включающая анализ пакета документов, собеседование с Кандидатом на обучение и последующие профессиональные пробы по адаптированному тестовому материалу. Предложенные вариативные формы и средства тестирования позволяют преподавателям



оценить сохранные функции Кандидата, увидеть его индивидуальные особенности, понять основные потребности обеспечения качественного обучения.

В своей профориентационной работе Мультицентр использует утвержденные для образовательной организации Правила приема, которые содержат обязательные требования к пакету документов, предъявляемому обучающимися, определяют состав и период работы приемной комиссии Учреждения. Для осуществления максимально эффективного профотбора и профориентации Поступающих, а также, для организации и проведения вступительных испытаний (профпроб) по профессиям, в составе Приемной комиссии функционирует профдиагностическая подкомиссия (ПДК).

**Отличительной особенностью подкомиссии ПДК является ее основная функция: проведение анализа всех представленных документов Поступающего и его текущего состояния здоровья на соответствие** требованиям адаптированных основных образовательных программ профессионального обучения, в части:

- допустимых функциональных нагрузок на организм Поступающего с учетом рекомендаций ИПРА (как при прохождении вступительных испытаний (профессиональных проб), так при обучении и прохождении производственной практики);
- готовности образовательной организации к предоставлению качественных услуг Поступающему: обеспеченность архитектурной доступностью, услугами питания (в т.ч. лечебным или специальным), услугой медицинского сопровождения (в рамках лицензионной деятельности и дневного сопровождения в рабочие дни), наличие специалистов и адаптированной программы по имеющемуся виду нарушения, в том числе с учетом степени его выраженности) и прочее;
- соответствие профессии, выбранной Поступающим, его психическому и физическому состоянию здоровья, включая имеющиеся у него противопоказания по основному заболеванию и ограничения по сопутствующим;
- соответствие степени выраженности психического и/или интеллектуального нарушения развития Поступающего и влияния побочных эффектов поддерживающей терапии на различные функции организма для возможности освоения содержания профессиональной образовательной программы;
- соответствие условий труда, рекомендованных Поступающему в ИПР, условиям труда, предоставленным учреждением в период обучения, производственной практики и в последующем при трудоустройстве;
- проведение анализа соответствия требований к сохранности интеллектуальных, статодинамических и сенсорных функций, необходимых для выполнения практических заданий;

- выявление уровня сформированности общетрудовых навыков, профессиональных и социальных компетенций, мотивированность к трудовой деятельности.

**Задачами работы ПДК являются:**

- изучение и анализ представленных документов о состоянии психического и физического здоровья Поступающих, показанных и противопоказанных видах трудовой деятельности;
- проведение собеседования с целью оценки познавательной, мотивационной сфер, личностных особенностей, выявление уровня социальной адаптации, а также степень сформированности эмоционально-волевых качеств;
- проведение вступительных испытаний (профпроб) в соответствии с тестовыми заданиями, утвержденными в составе адаптированной основной образовательной программы профессионального обучения;
- составление рекомендации о возможности обучения Поступающего по выбранной им адаптированной основной образовательной программе профессионального обучения, в соответствии с особенностями его развития (состояния здоровья) и индивидуальными возможностями в соответствии с критериями оценки исполнения вступительных испытаний (профпроб);
- осуществление учета данных лиц, прошедших вступительные испытания (профпробы) для составления банка данных.

Прежде всего, важно отметить, что процесс профессиональной диагностики, представленный в модели, включает в себя две основные части:

1. **Ознакомительный этап** – анализ всех представленных документов для определения направлений трудовой деятельности Поступающего.
2. **Практический этап** - профессиональные пробы для подбора конкретной профессии из числа рекомендованных (допустимых) ПДК к обучению в учреждении и в последствии к трудоустройству. На втором (практическом) этапе осуществляется комплекс заданий, моделирующих основные характеристики процесса труда, собирается информация о Поступающем, направленная на выявление их готовности к определенному виду профессиональной деятельности, в которой предполагается проведение пробы.

**Подкомиссия ПДК образуется в следующем составе:**

Руководитель ПДК: учитель-дефектолог;

Постоянные члены ПДК:

- заместитель директора по УПР;
- заведующий отделением «Медицинская служба» - врач общей практики;
- врач-психиатр;

- специалист по охране труда;
- секретарь ПДК.

Сменные члены ПДК:

- преподаватели учебных дисциплин профессионального цикла;
- мастера производственного обучения.

**Постоянными членами ПДК** являются квалифицированные специалисты учреждения, имеющие профессиональное образование и опыт работы с целевой группой, полномочные заполнять соответствующие разделы протокола заседания ПДК и влиять на принятие решение о возможности приема Поступающего на обучение. Приемная комиссия принимает во внимание мнение каждого постоянного члена ПДК, как эксперта, оценивающего определенный «ракурс» во взаимодействии Учреждение - Поступающий. Задачей постоянных членов ПДК является анализ представленных документов Поступающего и непосредственно его психофизического состояния (на момент приема), с целью определения его профессионального маршрута – допуска только на те профессиональные пробы, которые Поступающему целесообразно проходить (с учетом показанных и противопоказанных видов трудовой деятельности в ИПР и перспективного трудоустройства).

**Сменными членами ПДК** являются преподаватели профессиональных дисциплин и мастера производственного обучения учреждения, которые уполномочены оценить качество исполнения практических и теоретических заданий, исполняемых Поступающим в рамках прохождения профессиональной пробы по программам, которые соответствуют рекомендации постоянных членов ПДК. Поступающий приходит к ним на профтестирование по маршрутному листу, и выполняет простейшие практические задания, утвержденные как «Материалы для профессиональных проб» к конкретной АООП ПО.

Максимально объективный подход к заключению ПДК о рекомендуемых профессиях обеспечивается принципом коллегиальности при обсуждении и персональной ответственности каждого постоянного члена ПДК за его резолюцию в Протоколе.

**Принцип «персональной ответственности»** предусматривает обязанность каждого члена ПДК обосновать причины невозможности обучения Поступающего по заявленной профессии (в случае, если существуют очевидные риски для здоровья Поступающего и/или последующей профнепригодности Поступающего).

**Принцип коллегиальности** обеспечивает профессиональное обсуждение всеми членами ПДК возможностей обучения для Поступающего: подбора родственных и/или смежных профессий, обучение по части профессии (профессиональному модулю),

создания индивидуальных образовательных условий, подбора специализированного оборудования, закрепления персонального тьютора, и другие мероприятия, способствующие возможности обучения в учреждении по соответствующей профессии.

*Другими словами, основной целью подкомиссии ПДК является подбор и рекомендация той профессии (в рамках реализуемых учреждением АООП ПО), которая будет максимально возможна для освоения Поступающим с учетом имеющихся у него нарушений и степени их выраженности, и по которой он может быть трудоустроен впоследствии. Специалисты ПДК проводят большую разъяснительную работу с родителями/законными представителями Поступающих и самими Поступающими, с целью переориентирования на профессию, которая поможет им в будущем получить дополнительный к пенсии доход, развиваться как личность, реализоваться как полезный член общества.*

В случае необходимости, в целях повышения качества профессиональной диагностики и анализа медицинской документации, требующей привлечения более узких специалистов, к работе в ПДК, а также для проведения вступительных испытаний (профпроб), могут быть привлечены иные специалисты (в том числе сторонние эксперты) на основании заключенного договора с Учреждением.

#### **Функции членов подкомиссии ПДК:**

*Руководитель ПДК - учитель дефектолог, участвует в анализе представленных Поступающим документов и разработке итоговой Рекомендации ПДК Поступающему, раздел 6 Протокола (Приложение № 1), беседует с Поступающим на предмет выяснения его предпочтений и возможностей, с учетом имеющихся у Поступающего нарушенных функций организма и ограничений жизнедеятельности.*

*Учитель-дефектолог выявляет на основе анализа документов **имеющиеся** нарушения функций организма и допустимые функциональные нагрузки Поступающего, определенные требованиями заявленных программ профессионального обучения; возможность профессионального обучения Поступающего по конкретной программе обучения в соответствии с требованиями к сохранным функциям организма, указанными в программе по заявленной профессии, в том числе, необходимых при последующем трудоустройстве. Заполняет раздел 4 пункта 4 Протокола (Приложение 1).*

*Заместитель директора по УПР контролирует выполнение плана комплектования групп и отбор кандидатов на обучение, определяет готовность образовательной организации к приему Поступающего (архитектурную доступность, наличие адаптированной программы по заявленной профессии, в том числе адаптированного учебно-методического комплекса (далее УМК), выполняется анализ*

документов Поступающего на соответствие условий обучения по адаптированным основным образовательным программам Учреждения установленной группе инвалидности и степени выраженности ограничения основных категорий жизнедеятельности. Изучает и анализирует представленные Поступающим документы в части соответствия требованиям адаптированной основной образовательной программы профессионального обучения (в том числе требованиям к образованию Поступающего), определяет соответствие условий адаптации образовательной среды к уровню обеспечения особых образовательных потребностей Поступающего, в том числе рекомендованных ему ИПРА. Заполняет раздел 4 пункт 5 Протокола (Приложение 1).

*Заведующий отделением «Медицинская служба»* изучает и анализирует медицинские документы о состоянии здоровья Поступающего. На основании полученных данных, и в соответствии с действующим законодательством РФ в части медицинских противопоказаний и ограничений, дает рекомендацию к обучению по заявленной Поступающим профессии, определяя объективную возможность / невозможность прохождения Поступающим вступительных испытаний (профпроб) и профессионального обучения, исходя из состояния здоровья на момент приема в учреждение. Заполняет раздел 4 пункт 1 Протокола ПДК (Приложение 1).

*Врач-психиатр* изучает и анализирует медицинские документы, представленные Поступающим, проводит собеседование с Поступающим с целью определения степени нарушения психофизического и интеллектуального развития, и на основании полученных выводов, определяет объективную возможность/невозможность обучения по заявленной Поступающим профессии и объективного допуска для прохождения Поступающим вступительных испытаний (профпроб).

На основании изученных медицинских документов и материалов по прохождению профессиональных проб, врач-психиатр дает профессиональную рекомендацию, заполняя раздел 4 пункт 2 Протокола ПДК о возможности обучения по указанной профессии.

*Специалист по охране труда* должен знать методы идентификации опасностей и оценки профессиональных рисков Поступающих на конкретную профессию; проводить анализ соответствия имеющейся группы инвалидности и рекомендованных условий труда, в том числе, в части обеспечения безопасных условий работы на учебном оборудовании; анализировать и применять результаты оценки условий труда на рабочих местах к содержанию программ обучения и объективным возможностям Поступающего.

В качестве члена ПДК, *специалист по охране труда* изучает и сравнивает рекомендации, представленные в документах Поступающего с условиями труда на «рабочих местах» в учебно-производственных мастерских, организованных

образовательным учреждением. Оценка условных «рабочих мест» в учреждении отражена в Отчете о специальной оценке условий труда (СОУТа).

*Специалист по охране труда* дает рекомендации к обучению по соответствующей программе, определяет объективную возможность/невозможность прохождения Поступающим вступительных испытаний (профпроб) и профессионального обучения на оборудовании и инструментах Учреждения составляющих материально-техническое обеспечение образовательного процесса в Учреждении. Заполняет раздел 4 пункт 3 Протокола ПДК (Приложение 1)

*Преподаватель и/или мастер ПО* организуют и проводят вступительное испытание (профпробу), в соответствии с утвержденными программой по основной дисциплине профессионального обучения заданиями (тестами) и критериями их оценки.

Материалы профессиональных проб разрабатываются специалистами научного отдела совместно с преподавателями по профессиональной дисциплине, утверждаются на заседании Педагогического совета и являются неотъемлемой частью адаптированной основной образовательной программы профессионального обучения.

Проведение профессиональных проб позволяет определить уровень сформированности общих трудовых качеств и отражаются мастером или преподавателем в «Ведомости оценки исполнения тестового задания».

В ходе проведения вступительного испытания (профпробы) преподаватель (мастер производственного обучения):

- кратко знакомит Поступающих с профессией;
- проводит вводный инструктаж по технике безопасности;
- организует выполнение задания (профпробы);
- выполняет анализ полученных результатов на соответствие выполненного задания установленному образцу и критериям.

По итогу исполнения тестового задания, Преподаватель основной дисциплины, руководствуясь утвержденными критериями оценки качества исполнения тестового задания, отмечает результаты исполнения тестового задания в Ведомости оценки исполнения тестового задания (Приложения 2 и 3) за своей личной подписью.

Необходимость проведения профессиональных проб определяется:

- возможностью использования обучающимися орудий труда и выполнения ими рабочих операций;
- возможностью соблюдения требований техники безопасности;
- пониманием последовательности трудовых операций;
- адекватной оценкой результата труда и его социальной значимости.

Алгоритм процесса профессиональной диагностики предполагает обязательную последовательность, схематично представленную на рисунке 2:

1. **Подача документов** Поступающим в Приемную комиссию учреждения: перечень представлен на сайте учреждения.
2. **Формирование личного дела** включает в себя комплектование пакета необходимых документов и определение их соответствия требованиям Министерства Просвещения, Устава и других локальных актов Учреждения.
3. **Изучение и анализ представленных документов Поступающего** постоянными членами ПДК.



**Рисунок 2 – Алгоритм профессиональной диагностики**

На основе анализа документов личного дела Поступающего (документа об образовании/свидетельства об обучении, ИПРА с рекомендуемыми мероприятиями по общему и профессиональному образованию, по профессиональной реабилитации или абилитации, о показанных и противопоказанных видах трудовой деятельности, условиями труда, медицинской документации и пр.), беседы с Поступающим (в рамках профессиональных компетенций Постоянных членов ПДК) определяется возможности кандидата к обучению и дальнейшему трудоустройству. Это позволяет определить профессиональные интересы и мотивацию Поступающего, и соотнести ее с нормативно-правовой базой медиков, специалиста по охране труда, дефектолога о возможности трудоустройства по рекомендуемым профессиям. Также проводится опрос и

анкетирование Поступающего для определения способности к самообслуживанию и проживанию в отделении «Учебное проживание».

**4. Формирование «маршрутного листа»** для прохождения профессиональных проб включает в себя:

- определение перечня профессий, по которым обучение поступающему не противопоказано;
- допуск к прохождению практической части профессиональных проб.

**5. Проведение профессиональных проб** в соответствии с условиями и требованиями адаптированной основной образовательной программы профессионального обучения. Выполнение комплекса заданий, моделирующих основные характеристики процесса труда. Материалы профессиональных проб включают в себя тесты, разработанные в рамках учебно-методического комплекса адаптированной основной образовательной программы профессионального обучения.

**6. Формирование оценочной ведомости** временными членами ПДК, на основе выполнения профессиональных проб. Заполнение итоговой ведомости по выполнению теоретической и практической частей заданий.

**7. Анализ и обобщение «всех фактов и аргументов»** на основе коллегиального обсуждения постоянными и временными членами ПДК.

**8. Подготовка рекомендаций** по результатам проведенных этапов профессиональной диагностики о возможности обучения Поступающего по выбранной адаптированной основной образовательной программе профессионального обучения в соответствии с особенностями развития (состояния здоровья), а также индивидуальными возможностями.

Итоговые Рекомендации (Приложение 4) Кандидату на обучение включают в себя только те профессии рабочих и служащих, которые будут доступны ему, согласно требованиям Законодательства и имеющимся возможностям Кандидата.

При согласии Кандидата с Рекомендацией комиссии формируются учебные группы по направлениям подготовки («Обувщик по ремонту обуви», «Швея», «Уборщик территорий», «Уборщик служебных помещений», «Изготовитель художественных изделий из керамики» и прочим представленным в учреждении профессиям).

**Выводы по разделу 1 (факторы, влияющие на качество профотбора и возможность самореализации через трудовую деятельность)**

Следует выделить несколько ключевых факторов, определяющих эффективность профессионального отбора:



- анализ нормативной правовой базы, действующего Законодательства РФ, регулирующих вопросы профессионального образования (обучения) и трудоустройства, позволяет избежать ошибок при выборе рекомендуемой профессиональной траектории Поступающего;

- ориентация Учреждения на востребованные в регионе профессии обеспечивает адресную подготовку, сокращает количество граждан, не работающих по профессии, а также, не реализовавших свое право на труд в силу некомпетентного и/или формального отбора на обучение по невостребованной профессии;

- многопрофильность состава ПДК позволяет избежать ошибок при формировании маршрутного листа за счет анализа личного дела и собеседования Поступающего со специалистами, имеющими разные профессиональные компетенции;

- создание условий для качественного проведения профессиональных проб посредством разработки адаптированных тестовых заданий, являющихся частью АООП ПО, дает возможность подбора профессии в соответствии с психофизическими возможностями, интеллектуальными способностями, интересами и уровнем образования;

- коллегиальность принятия решения позволяет дать объективную оценку психофизических возможностей каждого Поступающего на основе полной достоверной информации о профессиональных нагрузках, условиях труда, требований трудового Законодательства относительно конкретных видов профессиональной деятельности.

**Исходя из этого, можно сделать вывод, что грамотная профориентация, ориентированная не только на профессиональные предпочтения гражданина с инвалидностью, но и на его профессиональные ограничения, является залогом его последующей самореализации в трудовой деятельности.**

## **Раздел 2. Новые образовательные технологии профессиональной реабилитации лиц с ОВЗ и инвалидностью**

### **2.1. Технология разработки адаптированных основных образовательных программ профессионального обучения.**

Необходимость разработки авторских программ для лиц с врожденной инвалидностью, не получивших среднего общего образования, обусловлена следующими факторами:

- необходимостью разработки «дифференцированных» по объему и трудоемкости рабочих программ относительно имеющегося образовательного уровня и интеллектуального потенциала обучающихся от 240 до 720 часов;

- необходимостью деления рабочей программы на профессиональные модули (ПМ), позволяющие выделять часть профессии, имеющую технологическую завершенность процесса, отдельное оборудование, инвентарь, расходные материалы и технику безопасности, предназначенную для освоения части профессиональных компетенций в рамках профессии;

- необходимостью наличия в рабочих программах учебных дисциплин и профессиональных модулях четко сформулированных требований от работодателя: к компетенциям, приобретаемому практическому опыту, знаниям и умениям, к состоянию здоровья работника;

- необходимостью ежегодного обновления АООП ПО с учетом запросов работодателей, особенностей развития региона, экономики, технологий и социальной сферы.

В ГАНПОУ ЛО «Мультицентр социальной и трудовой интеграции» разработаны и реализуются 15 адаптированных основных образовательных программ профессионального обучения по 29 модулям:

#### 1. АООП ПО по профессии 19258 «Уборщик служебных помещений»:

- ПМ базовый «Клининг»;
- ПМ «Уборка ручным инвентарем»;
- ПМ «Оператор поломоечной машины»;
- ПМ «Безведерная уборка помещений»;
- ПМ «Стекломой».

#### 2. АООП ПО по профессии 19601 «Швея»:

- ПМ «Мелкий ремонт одежды. Пошив постельного и столового белья»;
- ПМ «Технология обработки швейных изделий»;

- ПМ «Пошив спецодежды».
- 3. АООП ПО по профессии 15398 «Обувщик по ремонту обуви»:
  - ПМ «Мелкий ремонт обуви. Изготовление ключей»;
  - ПМ «Средний ремонт обуви. Ремонт фурнитуры».
- 4. АООП ПО по профессии 13249 «Кухонный рабочий».
- 5. АООП ПО по профессии 12480 «Изготовитель художественных изделий из керамики»:
  - ПМ «Формовка и литье»;
  - ПМ «Декорирование и роспись изделий».
- 6. АООП ПО по профессии 12483 «Изготовитель художественных изделий из лозы»
  - ПМ «Изготовитель художественных изделий из лозы»
  - ПМ «Изделия с простыми и усложненными видами плетения».
- 7. АООП ПО по профессии 12476 «Изготовитель художественных изделий из бересты».
- 8. АООП ПО по профессии 16199 «Оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин»:
  - ПМ «Оператор 1С/Оператор складского учета»;
  - ПМ «Компьютерная графика»;
  - ПМ «Офисные программы».
- 9. АООП ПО по профессии 16472 «Пекарь»:
  - ПМ базовый «Пекарь»
  - ПМ «Тестодел-формовщик».
- 10. АООП ПО по профессии 18103 «Садовник»:
  - ПМ «Газонокосильщик»;
  - ПМ «Цветоводство».
- 11. АООП ПО по профессии 16053 «Оператор стиральных машин»:
  - ПМ «Оператор стиральных машин»;
  - ПМ «Оператор химической чистки».
- 12. АООП ПО по профессии 16045 «Оператор станков с программным управлением»:
  - ПМ «Оператор лазерной резки».
- 13. АООП ПО по профессии 15798 «Оператор печатного оборудования»:
  - ПМ «Печать и постпечатная обработка полиграфической продукции».
- 14. АООП ПО по профессии 14522 «Мойщик посуды» ПМ «Мойщик посуды».

15. АООП ПО по профессии 19262 «Уборщик территорий» ПМ «Уборщик территорий».

Разработкой адаптированной основной образовательной программы профессионального обучения Мультицентра, занимается авторский коллектив сотрудников учреждения:

- специалист отдела по взаимодействию с работодателем и трудоустройству;
- методист отделения по научной работе;
- преподаватель по профессиональной дисциплине;
- учитель-дефектолог;
- педагог-психолог;

а так-же, привлеченные эксперты (олигофренопедагог, сурдолог, сурдопереводчик, эрготерапевт, ортопед, реабилитолог, и другие узкие специалисты научных учреждений), рецензирующие отдельные разделы программы АООП ПО в зависимости от вида нарушения обучающихся.

Например, при разработке материалов для проведения профессиональных проб привлекаются специалисты-дефектологи. Дефектологи адаптируют содержание и форму подачи материала для обучающихся, имеющих различные нарушения развития (слуха, интеллекта, ОДА и др.). При разработке программы учебной дисциплины привлекаются технологи, которые уточняют содержание и последовательность каждого операционного цикла профессии, согласовывают должностную инструкцию будущего Работника. Содержание пояснительной записки дается на рецензирование представителям научного сообщества для признания актуальности и новизны программы, значимости возможности обучения заявленного контингента по профессии.

**Адаптированная основная образовательная программа профессионального обучения (АООП ПО)** представляет собой комплекс учебно-методической документации и включает в себя:

- пояснительную записку (нормативно-правовые основы разработки адаптированной образовательной программы, нормативный срок освоения адаптированной образовательной программы, требования к обучающемуся, характеристика профессиональной деятельности выпускников и требования к результатам освоения адаптированной образовательной программы, документы, определяющие содержание и организацию образовательного процесса);
- учебный план адаптированной основной образовательной программы профессионального обучения;
- материалы для проведения профессиональных проб;

- рабочую программу учебной дисциплины профессионального цикла и срок ее реализации в часах;

- инвариантные рабочие программы учебных дисциплин адаптационного цикла:

➤ «Социальная адаптация на рынке труда» – 16 учебных часов;

➤ «Безопасность жизнедеятельности» – 24 учебных часов;

- вариативные рабочие программы учебных дисциплин адаптационного цикла:

➤ «Основы правовой грамотности» - 16 учебных часов;

➤ «Основы финансовой грамотности» - 24 учебных часов;

➤ «Этика и психология делового общения» - 18 учебных часов;

➤ «Пользователь персонального компьютера» - 20 учебных часов;

➤ «Домоводство» - 80 учебных часов.

Таким образом, адаптированная основная образовательная программа профессиональной подготовки (АООП ПО) представляет собой «сборный конструктор» из базовой инвариантной части дисциплин, входящих в профессиональный цикл обучения и вариативной части, представленной дисциплинами адаптационного цикла, которые изучаются исходя из потребности Обучающегося в социальных компетенциях. В случае, если Обучающийся получает образовательные услуги по программе переподготовки или повышения квалификации и имеет достаточный уровень социального развития в его образовательную программу адаптационный цикл не включается.

Рассмотрим разработку адаптированной основной образовательной программы профессионального обучения, начиная с рабочей программы (Рисунок 3).

**Этап первый - «Подготовительный» или с чего все начинается**

**Подготовительный этап** разработки АООП ПО предполагает постоянную системную работу сотрудников «Отдела по взаимодействию с Работодателем» Мультицентра, непосредственно с Работодателем и/или его представителем (технологом, специалистом отдела кадров, специалистом по охране труда и др.).

**Характерной особенностью** организации учебного процесса в учреждении и формирования календарного графика обучения на год, является формирование учебных групп **по заявке Работодателя**, что изначально определяет целевую адресную подготовку будущих Работников.

Подписав **Соглашение о сотрудничестве и взаимодействии** с потенциальным Работодателем (Приложение 5), Учреждение фактически получает **заявку на подготовку Работника по конкретной профессии/программе.**



Рисунок 3 - Алгоритм разработки рабочей программы учебной дисциплины профессионального цикла

В случае, если данная программа отсутствует в «Банке образовательных программ» Мультицентра, издается приказ о разработке адаптированной образовательной программы профессионального обучения в соответствии с Заявкой от Работодателя, исполняемым функционалом, особенностями технологического цикла, а также, профессиограммой, представленной Работодателем в Приложении к заявке на разработку программы.

При разработке рабочей программы, например, по учебной дисциплине профессионального цикла для профессии «Изготовитель художественных изделий из бересты» учитываются требования профессионального стандарта 04.002 «Специалист по техническим процессам художественной деятельности» и Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС 2017, выпуск №61, §§5 – 7), определяя наименование и разряд по рабочей профессии.

Для оптимизации процесса разработки программы, методисты учреждения взаимодействуют с технологами или иными представителями Работодателя, способными подробно сформулировать требования к технике безопасности, содержаниям и условиям труда, должностную инструкцию и ожидаемые результаты профессиональной деятельности Работника.

Получив необходимые сведения от Заказчика/Работодателя, методисты Мультицентра структурируют учебную программу в соответствии с утвержденными учреждением обязательными разделами содержания программы.

В каждом отдельном случае возможно «качественное и количественное отклонение» материально-технического обеспечения учебного процесса в связи со специфическими особенностями производства. Относительно применяемого технологического оборудования и инструментов меняются и требования техники безопасности и создаваемые условия оснащения рабочего места обучающегося.

Если при реализации АООП ПО «Изготовитель художественных изделий из бересты» основной инструмент Работника - набор рабочих стамесок, а также, прессы и клише для тиснения, то представить себе две абсолютно идентично оснащенных прачечных невозможно, равно как и оборудование швейных цехов у разных предпринимателей.

При неизменной структуре рабочей программы, меняется наполнение разделов в соответствии с актуальным состоянием технологического оснащения производства, ведь в современных условиях происходит постоянная модернизация и обновление технологического оборудования, инструментария, материалов, применяемых для изготовления той или иной продукции. Наш выпускник должен быть подготовлен таким образом, чтобы он имел навыки работы на современном оборудовании. Это является

важным принципом разработки раздела 4 рабочей программы учебной дисциплины профессионального цикла «Условия реализации программы».

#### **Этап второй – «Разработка РП УД ПЦ»**

Получив от Работодателя основу для рабочей программы, включающую уточненные условия труда, имеющееся оборудование, инвентарь и расходные материалы, требующиеся профессиональные компетенции и пр. рабочую информацию, методист отделения по научной работе, **структурирует информацию по разделам оригинальной структуры рабочей программы профессионального цикла (ПЦ).**

#### **Структура содержания РП УД ПЦ:**

- 1 Пояснительная записка
2. Термины и определения
3. Учебно-тематический план рабочей программы
4. Условия реализации рабочей программы
- 4.1 Рабочее оборудование, используемое в процессе обучения
- 4.2 Рабочие инструменты, инвентарь, используемые в процессе обучения
- 4.3 Расходные материалы, используемые в технологическом цикле обучения
- 4.4 Информационно-методические материалы, обеспечивающие реализацию программы
5. Планируемые результаты освоения рабочей программы
6. Система оценки результатов освоения рабочей программы
7. Технология реализации рабочей программы
8. Приложение 1. Программа производственной практики
9. Приложение 2. Экзаменационные билеты для промежуточной аттестации
10. Приложение 3. Экзаменационные билеты для итоговой аттестации
11. Приложение 4. Инструкция по охране труда
12. Приложение 5. Наглядные пособия

Наполнение разделов происходит при взаимодействии с преподавателем профессиональной дисциплины по основной рабочей программе, которая включает в себя весь комплекс учебно-методических материалов. Программа формируется, исходя из требований к образовательным программам профессионального обучения, и может быть использована как типовая программа на курсах повышения квалификации для граждан, не имеющих ограничений по здоровью.

Реализуемый подход к организации обучения прослеживается, в том числе в разработанной учреждением структуре рабочей программы учебной дисциплины профессионального цикла, состоящей из **вариативной** (раздел 4) и **инвариантной** (все



остальные разделы, приложения) частей, содержание которых регламентируется технологией, используемым оборудованием и оснащением технологического процесса на конкретном производстве. Очевидно, что оборудование, инструмент, техника безопасности и условия труда Работника с инвалидностью на предприятии «Русская береста» (Санкт-Петербург), где установлены производственные станки для художественной деревообработки и идет массовое поточное производство, будут существенно отличаться от оборудования, инструментов и условий труда в небольшой ремесленной мастерской (например, Дмитрия Заплатаина).

Таким образом, содержание вариативной части рабочей программы по основной профессиональной дисциплине всегда будет зависеть от Заказчика программы – потенциального Работодателя, вместе с тем, благодаря инвариантной части сохранятся ключевые профессиональные компетенции и рабочие операции, составляющие основу рабочего процесса.

#### **Этап третий - «Адаптация учебно-методического комплекса программы».**

При реализации программ профессионального обучения, важно обеспечить необходимую адаптацию их содержания, индивидуализацию обучения лиц с ОВЗ с конкретным видом нарушения развития. Поэтому, третьим этапом разработки АООП ПО является адаптация содержания компонентов учебно-методического комплекса (УМК) АООП ПО, условий ее реализации в соответствии с видом нарушения функций организма обучающихся, которую проводит дефектолог, знающий особенности обучения, социальной адаптации лиц с нарушениями развития.

Адаптация программ профессионального обучения для лиц с нарушениями умственного и психического развития, предполагает возможность включения в содержание АООП ПО специальных учебных дисциплин адаптационного цикла, использование образовательных ресурсов, соответствующих ограничениям здоровья обучающихся, доступность мест обучения и прохождения практики, адаптацию оценочных средств, разработку индивидуальных образовательных программ и т.п.

Также дефектолог разрабатывает методические рекомендации для педагогов по каждой программе с учетом нарушенных функций обучающихся.

#### **Этап четвертый – Сборка АООП ПО «Конструктор».**

Заключительный этап сборки программы осуществляет методист научного отдела. Он представляет собой сбор всех компонентов образовательной программы в единый рабочий документ (рисунок 4), основанный на:

- рабочей программе учебной дисциплины профессионального цикла (РП УД ПЦ);

- базовых программах профессионального цикла «Безопасность жизнедеятельности» и «Социальная адаптация на рынке труда» (БЖД и САРТ);
- рабочих программ дисциплин адаптационного цикла: инвариантная часть - «Безопасность жизнедеятельности» и «Социальная адаптация на рынке труда» (БЖД и САРТ) и вариативная часть (Рисунок 4).

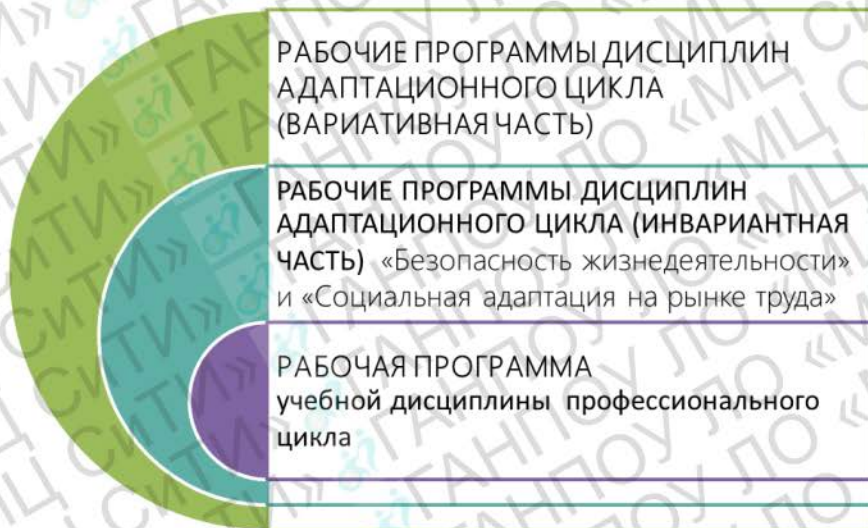


Рисунок 4 - Компоненты адаптированной основной образовательной программы профессионального обучения

#### Этап пятый – «Апробация АООП ПО» или Обратная связь.

Эффективность профессионального обучения значительно возрастает, если Работодатель становится не просто пассивным потребителем образовательных услуг, а является активным участником образовательного процесса, содействующим овладению обучающимися с ОВЗ комплексом профессиональных компетенций, отвечающих требованиям современного рынка труда. Подобное взаимодействие составляет центральную, осевую составляющую профессиональной подготовки работника.

Модульный подход, реализуемый в Учреждении, предполагает наличие постоянной обратной связи с работодателями, с их требованиями не просто к профессиональным знаниям, умениям или навыкам, но и к специфическому умению исполнять необходимые обязанности непосредственно на рабочем месте.

Важным механизмом апробации АООП ПО (обратной связи) является реализация учебной и производственной практик непосредственно на производстве, в процессе которой Работодателем оценивается ход подготовки будущего работника, при необходимости составляются рекомендации по внесению дополнений в содержание образовательной программы. Так, по рекомендации Работодателя могут быть внесены изменения (дополнения) в АООП ПО в части использования в обучении определенного технологического оборудования, рабочих инструментов; содержания профессиональных компетенций, конкретных рабочих операций.

Так же, в процессе апробации АООП ПО, составители и заказчик осуществляют мониторинг реализации программы, что позволяет оперативно внести изменения в соответствующие разделы программы.

В случае не усвоения обучающимися программы профессионального цикла в полном объеме для него составляется индивидуальный образовательный маршрут, включающий в себя либо те компоненты программы, которые могут быть усвоены (операции), либо увеличивается объем часов базовой программы, следовательно, увеличивается и срок обучения по программе.

#### **Модульное деление или индивидуальный подход к потенциалу обучающегося**

Разрабатывая рабочую программу профессионального цикла по запросу Работодателя и с учетом возможностей обучающегося с ОВЗ, вместо освоения профессии в полном объеме компетенций и трудовых функций, которой пришлось бы обучать будущего работника несколько лет, мы обучаем только части профессии в рамках завершеного технологического цикла и короткого срока обучения в несколько месяцев.

Эффективность качества подготовки по профессиональной дисциплине достигается путем сокращения часов обучения части дисциплин и сужением функциональных обязанностей в рамках одного профессионального модуля. В свою очередь, функциональные нагрузки, переносимые в процессе исполнения работы, определяют требования к сохранным функциям организма обучающихся по каждому профессиональному модулю. Осваивая часть профессии, Работник может выполнять трудовые операции как в самостоятельной деятельности, так и в составе бригады специалистов, специализирующихся на конкретных видах работ. В современном стремительно развивающемся мире, где требования к профессиональным компетенциям растут каждый год, мы обязаны продумать для людей с ограничениями по состоянию здоровья те рабочие ниши, где они будут максимально конкурентоспособны.

При ежедневном и многократном выполнении освоенных в рамках профессионального модуля операций, у каждого Выпускника формируется высокий

уровень квалификации, дающий возможность быть востребованным на рынке труда вне зависимости от ограничений, накладывающих «табу» на обучение по данной профессии в целом. Формирование данных компетенций у обучающихся является стержневой задачей и показателем результативности освоения АООП ПО.

**Рассмотрим «модульное деление» программы на примере АООП ПО «Уборщик служебных помещений»:**

- ПМ «Уборка ручным инвентарем»;
- ПМ «Оператор поломоечной машины»;
- ПМ «Безведерная уборка помещений»;
- ПМ «Стекломой»;

Каждый из вышеперечисленных модулей является самостоятельной профессией, востребованной сегодня на рынке труда. К каждому профессиональному модулю разрабатываются свои технологические карты, предполагается использование своего специфического набора инструментов, инвентаря, моющих и чистящих средств с учетом вида поверхностей.

В зависимости от типа профессионального модуля, принципиально отличаются интеллектуальные и физические нагрузки, связанные с исполнением специальных рабочих операций (знание правил эксплуатации техники, подъем и перенос тяжестей). Каждый профессиональный модуль требует от Работника своих специфических профессионально важных качеств (выносливости, тщательности, синхронности, и пр.), и как следствие, позволяет разделить учебную группу «Уборщик служебных помещений» на подгруппы с учетом их индивидуальных особенностей и сопутствующих заболеваний (например, аллергии). Наглядно увидеть модульное деление программы «Уборщик служебных помещений» можно на рисунке 5.

Таким образом, преимущество модульного подхода, реализуемого в Учреждении, состоит в том, что его гибкость позволяет обновлять или заменять отдельные конкретные модули при изменении требований Работодателя к специалисту, тем самым обеспечивая качество подготовки выпускника, способного выдерживать конкуренцию на рынке труда.

АДАПТИРОВАННАЯ ОБЯЗАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ ПО ПРОФЕССИИ «УБОРЩИК СЛУЖЕБНЫХ ПОМЕЩЕНИЙ»			
<p>↓</p> <p>ПМ Оператор полумоющей машины (154 часов)</p> 	<p>↓</p> <p>ПМ Стекломой (124 часов)</p> 	<p>↓</p> <p>ПМ Ручная уборка (210 часов)</p> 	<p>↓</p> <p>ПМ Моптинг или безедерная уборка (120 часов)</p> 
<b>ТРЕБОВАНИЯ К СОХРАННЫМ ФУНКЦИЯМ ОРГАНИЗМА</b>			
<p>полная двигательная активность;</p> <p>сохранное зрение;</p> <p>частично сохраннный интеллект;</p> <p>способность подьема тяжестей до 5 кг. <i>переносимость шума и вибрации.</i></p>	<p>полная двигательная активность;</p> <p>сохранное зрение;</p> <p>частично сохраннный интеллект;</p> <p>способность подьем тяжестей до 5 кг. <i>способность работать на высоте.</i></p>	<p>полная двигательная активность;</p> <p>сохранное зрение;</p> <p>частично сохраннный интеллект;</p> <p><i>способность подьема тяжестей до 10-12 кг.</i></p> <p>отсутствие аллергии.</p>	<p><i>ограниченная двигательная активность;</i></p> <p>сохранное зрение;</p> <p>частично сохраннный интеллект;</p> <p>способность подьема тяжестей до 5 кг. отсутствие аллергии.</p>

Рисунок 5 - Модульное деление программы «Уборщик служебных помещений»

## **2.2. Особенности технологии профессионального обучения лиц с инвалидностью и ОВЗ (дуальное обучение, наставничество)**

Несмотря на современные темпы развития технологий и внедрение инновационных методик, доля объема ручного труда в определенных отраслях народного хозяйства Российской Федерации составляет от 30 до 60%. В Ленинградской области преимущественной отраслью по использованию ручного труда было и остается сельское хозяйство. Основные цели и задачи долгосрочного развития агропромышленного комплекса Ленинградской области определены Стратегией социально-экономического развития Ленинградской области до 2030 года, утвержденной областным законом Ленинградской области от 8 августа 2016 года N 76-оз, в рамках проектных инициатив "Продовольственная безопасность" и "Комфортные поселения".

Вместе с тем, региону остро не хватает квалифицированных рабочих кадров, как и работников, не имеющих высокой квалификации. Повысить качество подготовки рабочих кадров, обеспечить адаптацию будущего работника с особенностями психического и интеллектуального развития на потенциальном рабочем месте, поможет предлагаемая ГАНПОУ ЛО «Мультицентр социальной и трудовой интеграции» модель дуального профессионального обучения.

В текущем году Мультицентром заключены 7 договоров с с/х предприятиями Ленинградской области (конно-спортивными комплексами, фермерскими хозяйствами и сетевой компанией «Выборжец») на целевую подготовку по дуальной форме обучения. Большую часть предлагаемых вакансий составляют профессии маломеханизированного труда: рабочий по уходу за животными, коневод, скотник, сборщик овощей (грибов), фасовщик\упаковщик.

Специфика подготовки рабочих животноводства и растениеводства из числа лиц с инвалидностью, особенно лиц с нарушениями умственного и психического развития, предполагает обязательное условие: проведение практических занятий на территории работодателя с целью эффективного погружения в рабочие процессы. Инновационная технология обучения выстраивается в основном в русле лично-ориентированного подхода и опирается на активную познавательную позицию обучающегося. Предлагаемая модель инновационного обучения предусматривает:

- активное участие обучающихся в процессе обучения (а не пассивное усвоение информации);
- возможность прикладного использования знаний в реальных условиях (например, во время практических занятий и производственной практики);
- представление знаний в разнообразных формах (а не только в текстовой);

- подход к обучению как к коллективной, а не индивидуальной деятельности;
- акцент на практической деятельности в процессе обучения, а не на теоретической информации.

Основными причинами применения новых педагогических технологий в учреждении можно назвать следующие:

- необходимость более глубокого учета и использования психофизиологических и личностных особенностей обучаемых;
- осознание настоятельной необходимости замены малоэффективного вербального (словесного) способа передачи знаний системно-деятельностным подходом;
- возможность проектирования учебного процесса, организационных форм взаимодействия преподавателя/мастера ПО и обучающихся, обеспечивающих гарантированные результаты обучения.

#### Особенности образовательных технологий обучения инвалидов в Мультицентре

Технология личностно-ориентированного развивающего обучения инвалидов предполагает максимальное развитие индивидуальных познавательных способностей. Принципиальным является то, что организация дуального обучения не перегружает инвалида теорией, а предлагает условия для личного выбора каждым содержания изучаемой дисциплины и темпов ее освоения. Основная педагогическая задача – пробудить интерес к освоению профессиональных навыков, раскрыть возможности каждого, организовать активную познавательную деятельность.

Подготовка учебного материала предусматривает учет индивидуальных особенностей и степени выраженности нарушения, а образовательный процесс направлен на «зону ближайшего развития» обучающегося.

*Например: спецификой обучения в учреждении является разнородность состава группы. В процессе совместного обучения такой группы используется свой комплект учебно-методического материала (рабочие тетради, дидактические материалы), разработаны рекомендации для педагогов.*

Технология обучения предполагает приоритетность индивидуального подхода с целью персонализировать образовательную деятельность, придать ей личностный смысл. Значительные различия в образовательном стартовом уровне, степени выраженности дефекта или нарушения, сформированности общеучебных умений и навыков требуют индивидуального подхода к каждому обучающемуся с инвалидностью и (или) ОВЗ в процессе профессионального обучения, а также в ходе психолого-педагогической поддержки и социальной интеграции.

Главным достоинством индивидуализации обучения лиц с инвалидностью является то, что оно позволяет адаптировать содержание, методы, формы, темп обучения к индивидуальным особенностям каждого обучающегося, следить за его продвижением в обучении, вносить необходимую коррекцию. Это позволяет выстроить доверительную доброжелательную атмосферу, объективно оценивать и контролировать усилия каждого обучающегося, что обеспечивает эффективность образовательного процесса.

*Например, обеспечение пространственной и временной организации образовательной среды обучающегося по программе «Оператор ЭВМ», профессиональный модуль «Компьютерная графика» (Дмитрий С.). Диагноз: гипопизарный нанизм, сниженное зрение (глаукома, катаракта - непрогрессирующие). Требования к адаптации пространственной среды: стул (кресло) должно быть подобрано и/или адаптировано согласно антропометрическим данным Дмитрия: ширина сиденья не менее 28 см, глубина сиденья 25 см, высота подножки 23 см, высота спинки стула не ниже нижнего угла лопатки, высота столешницы зависит от высоты подставки-подножки. Требования к временной организации среды: профилактика вторичных осложнений, избегание излишнего напряжения, выполнение комплекса мероприятий (окклюдер, гимнастика для глаз и режим её выполнения по результатам приёма специалиста).*

Групповые технологии обучения предполагают организацию совместных действий, коммуникацию и взаимопонимание, взаимопомощь и взаимокоррекцию.

Особенности применяемой групповой технологии заключаются в том, что учебная группа делится на подгруппы для решения и выполнения конкретных задач; задание выполняется таким образом, чтобы был виден вклад каждого обучающегося. Роли в группе меняются в зависимости от цели деятельности - все учат каждого и каждый учит всех.

*Например, в ходе обучения группы «Оператор стиральных машин», обучающиеся группы выполняют отдельные операции, составляющие в совокупности целостный технологический процесс. Каждый из них выполняет свою операцию (сортировка белья, загрузка в стиральную машину, сушка белья и пр.), но оценивают их работу по конечному результату «бригадного подряда». Таким образом, выполняя свою операцию, каждый обучающийся доводит ее до совершенства, понимая свою значимость в выполнении операции.*

Отличительной особенностью применяемых образовательных технологий обучения является их практико-ориентированность и направленность на максимальное приближение к условиям реального производства. Для этого в учебно-производственных



мастерских созданы условия, в полной мере отвечающие критериям современных рабочих мест. Организация обучения предполагает системные выезды на производственные площадки потенциальных работодателей для введения в профессию, проведения практических занятий и производственной практики на площадках работодателей.

Производственная практика проходит непосредственно на «потенциальном» рабочем месте (при целевой подготовке) или на площадках постоянных практикодателей, имеющих идентичные производственные условия. С целью минимизации рисков недопустимых нагрузок на организм «потенциального работника» при обучении, производственной практике и при последующем трудоустройстве, учреждением выполнена специальная оценка условий труда (СОУТ) всех «рабочих мест» обучающихся в учебно-производственных мастерских. Работодателю это дает возможность подобрать работника с соответствующим классом труда, а обучающемуся ощутить реальные нагрузки и соотнести со своими физическими возможностями.

Председателем аттестационной комиссии (квалификационного экзамена), является работодатель или его представитель (технолог). Во время производственной практики обучающихся и на итоговой аттестации, работодатель оценивает уровень профессиональной подготовки «практиканта» и дает рекомендации по корректировке профессиональных компетенций (при необходимости).

Наставничество внутри учебной группы — это, еще одна технология, используемая в Учреждении и доказавшая свою эффективность. Применяемая технология наставничества решает следующие задачи:

- улучшение качества подготовки обучающихся и освоение ими совершенно новых видов деятельности в рамках АООП ПО;
- формирование позитивного отношения к работе и, как следствие, более внимательное отношение к обучающимся в группе;
- предоставление наставникам возможностей карьерного роста. В данном случае имеется в виду переход из роли наставника в роль мастера производственного обучения;
- формирование сплоченного грамотного коллектива за счет включения в образовательный процесс всех обучающихся;
- рост производительности труда.

Наставники стараются работать лучше, т.к. на них смотрят другие обучающиеся, берут с них пример, а это, в свою очередь, стимулирует повышение результативности работы.

*Например, набор группы «Изготовитель художественных изделий из бересты» 2019 года был достаточно разновозрастным: половину группы составляли взрослые люди*

*с приобретенной инвалидностью в возрасте от 50 до 65 лет, а вторую половину – юноши с врожденной инвалидностью в возрасте от 16 до 26 лет. Между обучающимися группы сложились партнерские, наставнические отношения.*

*Старшие и более опытные товарищи, имеющие сформированные трудовые навыки и высокий уровень социализации, стали подсказывать более молодым ребятам важные детали, значимые для формирования необходимых знаний и умений, передавали свой жизненный опыт, фактически выполняя роль отца или деда для молодых сирот. Своим примером и прилежанием взрослые обучающиеся Михаил Т. и Виталий М., показали ребятам, что самодисциплина и любознательность – залог успеха в освоении профессии и в достижении любых целей вне зависимости от возраста.*

*Во внеурочное время старшие обучающиеся уделяли внимание развитию творческой мысли и поддерживали инициативность младших, разрабатывали новые модели и варианты сувениров, оригинальные техники декорирования изделий из бересты. Увлечение Михаила Т. ростисью помогло расширить линейку образцов и изделий, в последующем выполняемых всеми обучающимися группы.*

## **Выводы по разделу 2**

Эволюция общественного сознания в отношении социально уязвимых граждан с инвалидностью обуславливает необходимость качественно новых подходов к профессиональной подготовке рабочих кадров:

- включения в АООП ПО дисциплин адаптационного цикла, обеспечивающих формирование и развитие жизненно необходимых социальных компетенций;
- подготовки по востребованным на региональном рынке труда профессиям, обеспечиваемой посредством постоянного мониторинга вакансий и прямого взаимодействия с работодателями (по целевому адресному договору);
- постоянного взаимодействия с исполнительными органами власти, ответственными за прогнозирование экономического развития региона в целях перспективного планирования направлений образовательной деятельности учреждения (разработки новых программ профессионального обучения и своевременной подготовки материально-технической базы);
- организации профессионального отбора Поступающих с учетом требований действующего законодательства Российской Федерации в части имеющихся противопоказаний и ограничений при трудоустройстве инвалидов;
- использование «модульного подхода» как «инструмента», позволяющего расширить возможности трудоустройства с учетом «узкой специализации»;

- внедрение дуальной формы обучения для инвалидов с психическими и интеллектуальными нарушениями, как необходимой формы освоения содержания учебных программ, способной обеспечивать высокий уровень подготовки в реальных условиях производства;

- использование технологии наставничества, способствующей формированию более сплоченного и мотивированного коллектива, положительно влияющей на самооценку «слабых» и неуверенных в своих силах обучающихся, позволяющей педагогу приобрести помощников по учебному и воспитательному процессу.

### Раздел 3. Адресное трудоустройство лиц с инвалидностью

#### 3.1. Условия профессиональной подготовки лиц с инвалидностью: целевое обучение как гарантия адресного трудоустройства

Несмотря на увеличение количества вакансий в настоящее время существует проблема заполняемости рабочих мест, особенно в сфере ручного маломеханизированного труда. Основной причиной «незаполненности» вакансий, является несоответствие качества профессиональной подготовки Работников с инвалидностью актуальным профессиональным потребностям Работодателей.

По данным Пенсионного Фонда России в Ленинградской области проживает 32418 инвалидов трудоспособного возраста, из них состоят в трудовых отношениях 10583 человека. Уровень трудоустройства составляет 32,6% от общей численности инвалидов трудоспособного возраста при среднероссийском показателе – 26,4 % (по данным Пенсионного фонда РФ за январь 2020 года). Динамика роста трудоустроенных инвалидов резко возросла с 2017 года,

В Северо-Западном Федеральном округе доля трудоустроенных инвалидов трудоспособного возраста составляет 29,4%. По данному показателю Ленинградская область занимает 3 место из одиннадцати. По результатам работы Мультицентра за последние три года мы можем констатировать факт «устойчивого трудоустройства» более чем 6-и месяцев у 90 % от трудоустроенных в Ленинградской области и Санкт-Петербурге выпускников учреждения:

- за 2018 год из 136 выпускников трудоустроены 53 выпускника;
- за 2019 год из 148 выпускников трудоустроены 61 выпускника.

Для объективного учета результата, необходимо пояснить формулу расчета трудоустроенных выпускников в процентном показателе:

Процент трудоустройства рассчитывается по формуле:

$$J = E * 100 / (D - (G + H)), \text{ где}$$

J - процент трудоустройства выпускников, подготовленных в текущем учебном году;

E - количество трудоустроенных выпускников, подготовленных в текущем году;

D - количество выпускников текущего года (получивших свидетельства о профессии);

G - количество выпускников текущего года, продолживших обучение;

H - количество выпускников из других регионов РФ.

Из приведенной формулы расчета видно, что при расчете % трудоустроенных не учитывается:

- количество выпускников, продолживших обучение;
- количество выпускников, продолживших обучение;
- количество выпускников из других регионов РФ (Таблицы 3 и 4)

**Таблица 3. Отчет о трудоустройстве выпускников 2018 года ГАПОУ ЛО «Мультицентр социальной и трудовой интеграции»**

№ п/п	Код профессии	Наименование профессии	Количество выпускников *	Количество трудоустроенных	Количество нетрудоустроенных	Продолжили обучение **	Выпускники из других регионов **	Ожидают трудоустройства **	Процент трудоустройства
A	B	C	D	E	F	G	H	I	$J = E * 100 / (D - (G + H))$
1	19258	«Уборщик служебных помещений»	32	7	25	6	3	16	30,43%
2	19601	«Швея»	19	12	7	1	2	4	75%
3	12476	«Изготовитель художественных изделий из бересты»	12	5	7	4	0	3	62,5%
4	15398	«Обувщик по ремонту обуви»	11	2	9	2	1	6	25%
5	13249	«Кухонный рабочий»	9	5	4	0	0	4	55,5%
6	16199	«Оператор ЭВМ»	18	7	11	2	2	7	50%
7	12480	«Изготовитель художественных изделий из керамики»	12	4	8	7	1	0	100%
8	12483	«Изготовитель художественных изделий из лозы»	16	8	8	3	3	2	80%
9	18103	«Садовник»	7	3	4	0	1	3	50%
		<b>ИТОГО:</b>	<b>136</b>	<b>53</b>	<b>83</b>	<b>25</b>	<b>13</b>	<b>39</b>	<b>54%</b>

**Таблица 4. Отчет о трудоустройстве выпускников 2019 года ГАПОУ ЛО «Мультицентр социальной и трудовой интеграции»**

№п/п	Код профессии	Наименование профессии	Количество выпускников *	Количество трудоустроенных	Количество нетрудоустроенных	Продолжили обучение**	Выпускники из других регионов**	Ожидают трудоустройства **	Процент трудоустройства
А	В	С	Д	Е	Ф	Г	Н	И	$J = E * 100 / (D - (G + H))$
1	19258	«Уборщик служебных помещений»	14	8	6	0	3	3	72,7%
2	19601	«Швея»	10	1	9	2	2	5	16,6%
3	12476	«Изготовитель художественных изделий из бересты»	11	1	10	1	2	7	12,5%
4	15398	«Обувщик по ремонту обуви»	10	4	6	1	1	4	50%
5	13249	«Кухонный рабочий»	11	7	4	0	0	4	63,63%
6	16199	«Оператор ЭВМ»	21	7	14	2	1	11	38,89%
7	16472	«Пекарь»	14	6	8	3	2	4	66,6%
8	12480	«Изготовитель художественных изделий из керамики»	13	4	9	0	0	9	30,76%
9	12483	«Изготовитель художественных изделий из лозы»	12	4	8	2	1	6	44,4%
10	16053	«Оператор стиральных машин»	6	3	3	0	0	3	50%
11	18103	«Садовник»	8	3	5	0	0	5	37,5%
12	16045	«Оператор станков с программным управлением»	5	5	0	0	0	0	100%
13	14522	«Мойщик посуды»	3	3	0	0	0	0	100%
14	15798	«Оператор печатного оборудования»	5	4	1	0	0	1	80%
15	19262	«Уборщик территорий»	5	1	4	0	3	1	50%

		<b>ИТОГО:</b>	<b>148</b>	<b>61</b>	<b>87</b>	<b>11</b>	<b>15</b>	<b>63</b>	<b>50%</b>
--	--	---------------	------------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	------------

Так как учреждение дает уровень профессионального обучения, специалисты учреждения не чувствуют себя в праве ограничивать возможности продолжения обучения в образовательных организациях СПО в случаях, когда у выпускников есть потенциал и желание продолжить свое образование в других учреждениях Ленинградской области и Санкт-Петербурга. До 10% выпускников, прошедших обучение на базе Мультицентра и получив качественную профессиональную основу, рассматривает продолжение обучения по профессии как свое профессиональное становление.

С целью мультипликации опыта профессиональной подготовки и комплексного сопровождения лиц с инвалидностью по Российской Федерации, учреждение принимает на обучение определенное количество граждан из других регионов. Вместе с тем, трудоустройство выпускников Мультицентра успешно отработано специалистами Отдела пока только на территории Ленинградской области и Санкт-Петербурга. На сегодняшний день межрегиональный механизм трудоустройства выпускников не отработан на системном уровне, но взаимодействие специалистов Отдела с региональными ЦЗН постепенно выстраивается, и «трудовая судьба» выпускников из других регионов отслеживается.

Таким образом, специалисты Отдела отвечают за трудоустройство тех выпускников, которые остаются в «поле» их полномочий, и цифра трудоустроенных высчитывается из числа оставшихся в регионе выпускников. Этим и объясняется расхождение прямых показателей в отчетах, показывающих достаточно высокий процент трудоустройства выпускников (50-60%).

Одной из основных сложностей, складывающихся в отношении выпускник – специалисты Отдела, является «потребительский менталитет», существующий у большинства людей с инвалидностью, обращающихся за услугой профессионального обучения в наше учреждение. Поэтому, на протяжении всего периода обучения команда Мультицентра стремится изменить мировоззрение обучающихся, показать очевидные преимущества финансовой самостоятельности и самостоятельной трудовой деятельности, посредством:

- регулярных встреч с трудовыми коллективами предприятий, выездами на производства, общением с работающей молодежью;
- финансовой мотивации, через заключение договоров гражданско-правового характера (в качестве «подработки») по профессии, как в период обучения, так и в период

производственной практики обучающихся), которые позволяют материально стимулировать интерес к самостоятельным заработкам;

- мероприятий мотивационной программы: «Идем на работу!» и «Вместе к успеху», разработанных специалистами учреждения.

Устойчивые показатели трудоустройства выпускников пришли не сразу, и первые годы работы учреждение нарабатывало позитивный опыт взаимодействия с работодателями и выпускниками. В настоящее время, Мультицентр фактически выполняет роль Агентства по подготовке рабочих кадров по заявке работодателя, индивидуально «подгоняя» программу подготовки под реальные условия труда на потенциальном рабочем месте, адаптируя потенциального работника, начиная с периода производственной практики и сопровождая его и Работодателя в течении первых 6 месяцев работы.

**3.2. Алгоритм взаимодействия с работодателями отдела по трудоустройству (этапность организации работы: подбор рабочего места, формирование пакета документов для трудоустройства, сопровождение на этапе трудоустройства и непосредственной работы на рабочем месте и пр.)**

Если сравнивать организацию образовательного процесса в Мультицентре с алфавитом, то Отдел по взаимодействию с работодателями и трудоустройству (далее Отдел трудоустройства) – это несомненно буква А, так как, с анализа Заявок от работодателей начинается планирование Календарного учебного плана учреждения. Подготавливая Договора на целевое обучение работников к определенной дате (с учетом сроков подготовки), Отдел трудоустройства формирует актуальный курс обучения и период его реализации.

Опишем механизм взаимодействия, исходя из того, что «банк данных потенциальных работодателей» уже наработан за прошедший период деятельности учреждения.

Специалисты Отдела выстраивают свою работу по следующим направлениям:

-сотрудничество с региональными организациями и учреждениями, заинтересованными в подготовке рабочих кадров из числа лиц с инвалидностью (проведение совместных мероприятий: презентационные мероприятия того или иного Работодателя, проведение круглых столов с Работодателями, обмен актуальной информацией о свободных вакансиях, консультирование по мерам государственной поддержки работодателей, создающих рабочие места для инвалидов);



- взаимодействие с предприятиями и организациями, выступающими в качестве постоянных работодателей для обучающихся и выпускников (создание и ведение «Школы начинающего работодателя для особенных работников», рабочие семинары с наставниками на рабочем месте выпускников, мониторинг и сопровождение трудовой деятельности выпускников в период адаптации);

- подбор площадок и организация производственной практики, выездных занятий, мастер классов и экскурсий, предусмотренных учебным планом (из числа предприятий и организаций, входящих в «банк данных потенциальных работодателей»);

- проведение анализа эффективности трудоустройства выпускников посредством систематического мониторинга текущих и предыдущих выпусков;

- ознакомление выпускников с базой вакансий, предлагаемых Работодателями (с учетом места их фактического проживания или возможности его смены);

- участие в работе промежуточного и итогового Консилиума Службы Службы психолого-педагогического сопровождения и социальной интеграции (ППС и СИ) с целью формирования объективной информации о «трудовом потенциале» обучающихся и выпускников для последующего трудоустройства.

Работа Отдела по трудоустройству основывается на индивидуальном подходе к каждому из обучающихся, завершая процесс успешного обучения по профессии. Организационно-методическое обеспечение содействия в трудоустройстве выпускников включает в себя следующие опорные базы данных:

- формирование банка данных (реестров выпускников), находящихся в процессе поиска работы и сопоставление его с базами вакансий;

- формирование банка данных (реестров обучающихся), ищущих подработку и нуждающихся во временном трудоустройстве (подработке) в период обучения;

- формирование банка данных «проблемных выпускников», нуждающихся в сопровождении трудовой деятельности (на основании обратной связи с работодателями и представителями ЦЗН).

В целях регламентации различных форм взаимодействия, Отдел трудоустройства разработал ряд локальных нормативных актов, представленные на сайте в разделе «Работодателям»:

1. Договор о целевом профессиональном обучении (Приложение № 5)
2. Договор об организации производственной практики
3. Положение о работе отдела по взаимодействию с работодателями и трудоустройству

Таким образом, используя все доступные современные средства информирования и коммуникации, специалисты отдела определили «Пять шагов» на пути к сотрудничеству работодателей с Мультицентром.

**ШАГ ПЕРВЫЙ** – определитесь, в каком качестве Вы готовы к сотрудничеству:

заказчика на услугу подготовки работника?

в качестве Практикодателя?

в качестве Работодателя для выпускника?.

**ШАГ ВТОРОЙ** - при наличии вопросов, позвоните нам по телефонам: +79052670497, +79112105864 или оставьте сообщение в предложенной форме.

**ШАГ ТРЕТИЙ** - заполните договор, скопировав его на нашем сайте (в зависимости от выбранного вами вида сотрудничества - см. **ШАГ ПЕРВЫЙ**) и перешлите нам его скан.

**ШАГ ЧЕТВЕРТЫЙ** - определитесь с Кандидатом - Потенциальным работником, найдите возможность приехать к нам с целью знакомства с ним или пришлите своего представителя.

**ШАГ ПЯТЫЙ** - получите свой экземпляр договора, подписанный нами и по возможности, не забывайте о нас, пока мы исполняем Вашу заявку.

Процесс трудоустройства предполагает заблаговременную подготовку пакета документов, который специалисты Отдела начинают готовить не позднее, чем за 2 недели до выпуска обучающегося (как правило, после успешного прохождения производственной практики). Обучающихся, показавших низкие результаты профессиональной подготовки и мотивации к трудоустройству, специалисты Отдела «в работу не берут», и ими занимается Служба ППС и СИ до момента исправления ситуации. В случае отсутствия положительного результата работы коллектива учреждения в части качественной подготовки обучающегося, ему выдается справка о факте прохождения обучения и в реестр выпускников, подлежащих трудоустройству он не включается.

Пакет документов для трудоустройства заказывается самими выпускниками в Многофункциональном ресурсном центре комплексного сопровождения инвалидов, размещенного на площадях Мультицентра (МФЦ, ЦЗН, МСЭ). Самую большую сложность вызывают Справки о несудимости (по срокам ожидания месяц) и медицинские книжки (так как у выпускников зачастую нет средств на их оформление). Поэтому, работа с оформлением данных документов начинается еще раньше, после проведения промежуточного Консилиума Службы ППС и СИ, при наличии потенциала к самостоятельной трудовой деятельности.

Процесс взаимодействия с работодателями организован как в очной, так и в дистанционной форме. Согласно утвержденной номенклатуре дел, Отдел ведет

регистрацию Заявок, Договоров и оформляет Личные дела выпускников, занося туда весь объем информации, относящейся к их трудоустройству.

В штате состоит 4 сотрудника, в том числе Руководитель Отдела, за каждым сотрудником Распоряжением по учреждению закрепляется своя группа выпускников, трудоустройством которой он впоследствии занимается. Так как выпуски происходят примерно раз в полгода, то единовременная нагрузка на одного специалиста Отдела составляет от 10 до 15 человек (за вычетом выпускников продолживших свое обучение или уехавших на постоянное место жительства в другой регион).

Услуга содействия трудоустройству оказывается на основании личного Заявления от обучающегося выпускника, во избежание некорректных действий от трудоустраиваемых (основано на личном опыте сотрудников Отдела). Специалисты Отдела реализуют мотивационную программу «Истории успеха», организуя встречи с состоявшимися в качестве работников выпускниками, которые на личном примере подтверждают, что ограничения по состоянию здоровья не являются препятствием к профессиональной самореализации. Период сопровождения (мониторинг качества трудоустройства) составляет не более полугода, но при необходимости, может быть продлен Консилиумом.

Самой большой сложностью в работе, специалисты Отдела называют дискриминацию инвалида как работника в отношении оплаты труда (зачастую это уровень регионального МРОТа) и оформление трудового договора. Многолетний опыт работы Отдела позволяет вести сопровождение обеих сторон трудовых отношений, подготавливая организационно и методически, психологически и юридически обе стороны, таким образом, чтобы трудоустройство было долгосрочным и комфортным для всех: и для работодателя, и для работника.

## Раздел 4. Система кадровой подготовки специалистов для реализации профессиональной реабилитации и содействию трудоустройства

### 4.1. Требования к профессиональным компетенциям преподавателей дисциплин профессионального цикла

Профессиональный стандарт педагога профессионального образования сегодня выступает действенным механизмом управления педагогическим персоналом и формирования индивидуальной карьерной траектории каждого педагогического работника, планирования его профессионального саморазвития, поскольку устанавливает те ориентиры, которые отражают актуальные требования к результативности педагогической деятельности. Исходя из требований Стандарт, других нормативных документов и практической деятельности Учреждения, мы считаем, что педагог профессионального обучения должен обладать:

- знание основ коррекционной педагогики и специальной психологии, чтобы найти оптимальный подход к обучающемуся с проблемами в развитии, учесть специфические особенности;
- умение определить трудности, возникающие у обучающегося, их причины и возможные пути устранения.
- знание методик и технологий организации образовательного и реабилитационного процесса обучающихся;
- умение учитывать индивидуальные особенности каждого обучающегося в процессе работы с группой;
- владение профессиональными компетенциями технолога по той профессии, которую он реализует.

В ГАНПОУ ЛО «Мультицентр социальной и трудовой интеграции», в ходе реализации профессионального обучения лиц с инвалидностью и ОВЗ, был определен набор компетенций, которые обуславливают **профессионально-личностную готовность** педагога к работе с данной категорией обучающихся, направленных на решение конкретных профессиональных задач:

- осуществление анализа своего труда, умение вносить в него коррективы, оценивать профессиональные достижения и неудачи;
- нахождение новых нестандартных способов решения профессиональных задач;
- оптимизация образовательного процесса на основе наблюдений за деятельностью обучающихся;
- организация оптимальных педагогических условий образовательного процесса.

В связи с организацией учебного процесса учреждения на основе заявок действующих предприятий с постоянно обновляющимся производством, основное внимание уделялось подбору преподавателей - технологов, имеющих профессиональное образование в соответствии с профилем учебной дисциплины: технолог швейного производства, технолог обувного производства.

Анализ уровня образования и квалификации педагогического состава позволял сделать вывод о необходимости получения дополнительного профессионального образования педагогами по программам: «Педагог профессионального образования», «Особенности организации профессионального образования лиц с ограниченными возможностями здоровья», «Педагог интегрированного обучения».

Администрацией учреждения был принят **план поэтапной комплексной подготовки** штатных преподавателей с целью построения внутренней системы повышения квалификации:

- первым этапом для принятых преподавателей было введено планирование индивидуального маршрута повышения квалификации, составление плана индивидуальной методической работы;

- вторым этапом было проведено обучение педагогического состава, направленное на повышение уровня профессиональных компетенций в области коррекционной педагогики и специальной психологии;

- в рамках третьего этапа – было запланировано проведение семинаров-практикумов для повышения компетенции и обмена опытом в области профессионального обучения инвалидов.

Итогом реализации указанного плана стал рост профессиональных умений, приобретения новых компетенций, освоения инновационных образовательных технологий:

- способность работать в смешанной по видам нарушений группе, оперируя разными УМК;

- способность подбирать учебные материалы, исходя из индивидуального уровня «задач» для обучающихся с различными нарушениями;

- умение владеть различными каналами коммуникации (использование вербальных и невербальных средств коммуникации);

- умение интерпретировать проявление особенностей познавательной деятельности, эмоционально-волевой сферы обучающихся;

- уметь отбирать методы и приемы, соответствующие возрастному и психофизиологическому развитию обучающегося и способствующих эффективной реализации задач профессионального обучения.

Профессиональные компетенции педагогов формируется в ходе систематической работы отделения по учебно-производственной и научной работе по следующим направлениям.

**Аналитическая деятельность - основными задачами, которой являются:**

- 1) изучение и анализ результатов методической работы, определение направлений ее совершенствования;
- 2) мониторинг профессиональных и информационных потребностей педагогов;
- 3) выявление профессиональных затруднений педагогов дидактического и методического характера, изучение, обобщение и распространение передового педагогического опыта.

**Информационная деятельность:**

- 1) формирование банка педагогической информации;
- 2) ознакомление педагогического коллектива с новинками методической литературы;
- 3) ознакомление педагогических работников с отечественным и зарубежным опытом инновационной деятельности педагогов в области образования, трудовой деятельности, социализации лиц с ОВЗ и инвалидов.

**Консультационная деятельность:**

- 1) организация консультационной работы с педагогами по вопросам методической работы, участия в профессиональных конкурсах разного уровня, конференциях и др.;
- 2) популяризация и разъяснение программ развития образования федерального, регионального и муниципального уровней.

**Организационно-методическая деятельность:**

- 1) изучение профессиональных запросов, методическое сопровождение и оказание практической помощи педагогам в период подготовки к аттестации, в межаттестационные и курсовые периоды;
- 2) прогнозирование, планирование и организация повышения квалификации, профессиональной подготовки и переподготовки педагогов, оказание им информационно-методической помощи в системе непрерывного образования;
- 3) подготовка и проведение научно-практических конференций, конкурсов и фестивалей профессионального педагогического мастерства.

**Научно-методическая деятельность:**

- 1) совершенствование и разработка новых учебно-методических комплексов по учебным дисциплинам, профессиональным модулям;
- 2) разработка новых и доработка существующих адаптированных основных образовательных программ профессионального обучения по профессиям ГАНПОУ ЛО «МЦ СиТИ»;
- 3) подготовка и издание Методических рекомендаций для педагогов по реализации адаптированных основных образовательных программ профессионального обучения обучающихся с различными нозологиями;
- 4) взаимодействие с экспертами Центра разработки и апробации адаптированных программ профессионального и обучения Ленинградского института развития образования;
- 5) сопровождение деятельности педагогов по Разработке технологических и инструкционных карт – приложения к адаптированным рабочим программам учебных дисциплин;
- 6) участие в разработке локальных нормативных актов ГАНПОУ ЛО «МЦ СиТИ» в части методического сопровождения образовательного процесса.

Для повышения профессиональной компетенции педагогов в ГАНПОУ ЛО «Мультицентр социальной и трудовой интеграции» проводятся:

- круглые столы;
- мастер-классы;
- открытые занятия;
- конференции;
- вебинары и др.

Современная педагогическая деятельность, приобретая такие характеристики, как стандартизация, модульность, информационная поддержка, диагностичность целей и результатов, характеризуется субъектно-авторской ролью педагога.

Эффективность профессионального обучения в учреждении значительно возрастает, если педагог становится не просто пассивным транслятором имеющихся у него профессиональных знаний и умений, а является активным участником образовательного процесса, содействующим овладению обучающимися с ОВЗ и инвалидностью комплексом новых профессиональных компетенций, отвечающим требованиям адаптированной основной образовательной программы и будущего Работодателя, основного заказчика будущего работника. Соответственно, педагог всегда находится в поиске новых технологий и методов обучения через повышение уровня своего собственного образования.

**Например:** между Учреждением и Работодателем был подписан целевой договор на подготовку группы обучающихся «Отделочник художественных изделий. Основными компетенциями работника является овладение навыками Волховской росписи. Подготовкой данной группы должен был заниматься педагог, который данными навыками и умениями не владел. Но в связи с возникшей необходимостью педагог записался на курсы:

«Роспись акриловыми контурами» в онлайн-школе З. Голубевой «Русская роспись»;

«Верховая роспись в Хохломе»;

«Роспись в стиле Жостово»;

Портрет: алгоритм изображения. УМК «Изобразительное искусство»;

«Образование в семье: рисование».

А результатом явилась высокая эффективность обучения группы «Отделочник художественных изделий».

Таким образом, необходимость педагогического самообразования в Учреждении обусловлена теми потребностями открытого рынка труда, для которого осуществляется подготовка кадров из числа рабочих:

- появлением новых адаптированных основных образовательных программ профессионального обучения («Оператор стиральных машин», «Рабочий зеленого хозяйства» «Рабочий по уходу за животными», «Отделочник художественных изделий» и др.);

- появлением новых методик обучения;

- разработкой новых способов и средств педагогической деятельности;

- обновлением программ;

- введением новых нормативов.

Это отражает естественный процесс общественного развития, ведь образование является важнейшей составной частью духовной жизни общества, поэтому педагогу-профессионалу необходимо обновлять профессиональные компетенции и приобретать новые.

#### **4.2. Требования к профессиональным компетенциям трудовых тьюторов**

С целью обеспечения устойчивого трудоустройства выпускников Мультицентра, проживавших ранее в психоневрологических интернатах, на внебюджетные средства, предоставленные региональной СО НКО БФ «Место под солнцем» (далее Фонд), создана служба сопровождения в период адаптации к самостоятельной трудовой деятельности –



служба трудовых тьюторов (далее Служба). На период с декабря 2019 года по декабрь 2020 года деятельность Службы финансируется из средств Президентского гранта в рамках проекта «Три шага на пути к самостоятельной жизни», *основной целью которого является подготовка специалистов по сопровождаемому трудоустройству дееспособных и трудоспособных лиц, имеющих интеллектуальные и психические расстройства, ранее проживавших в ПНИ.*

Специалисты Службы привлекаются Фондом по договору возмездных услуг из числа квалифицированных работников сферы услуг для лиц с инвалидностью или профильных профессий: психологи, социальные педагоги, работники службы занятости, центров социальной реабилитации и др., исходя из их личного опыта работы с лицами, имеющими ментальные нарушения. В рамках проекта «Три шага на пути к самостоятельной жизни» в целях повышения качества оказываемых услуг, специалисты Службы проходят обучение, принимая участие в семинарах, вебинарах и мастер-классах, а также постоянно обмениваясь опытом со специалистами Мультицентра.

Период сопровождения и объем услуг определяется индивидуально для каждого выпускника, но ограничен сроком в один год. За каждым трудовым тьютором в среднем одновременно закреплено от 4 до 6 подопечных. Задачи, стоящие перед службой трудовых тьюторов, определены особыми потребностями данной категории выпускников при сопровождаемом трудоустройстве и включают в себя:

- содействие в адаптации к новым условиям труда, включая содействие «освоению» новой территории, организации рабочего места и питания в течение рабочего дня, и пр.;
- содействие в адаптации в рабочем коллективе, включая предупреждение конфликтных ситуаций, построение доверительных отношений с коллегами и непосредственным руководителем/наставником, и пр.;
- содействие в выработке оптимального распорядка дня, включая разработку и освоение «маршрута дом-работа-дом», подготовку к следующему рабочему дню, контроль своевременного подъема и выхода на работу, и пр.

Расширяя и дополняя функционал отдела по взаимодействию с работодателями и трудоустройству, служба трудовых тьюторов обеспечивает, фактически, индивидуальное трудовое сопровождение тех выпускников, которые нуждаются в нём в наибольшей степени. Трудовыми тьюторами оказываются услуги сопровождения как в очной, так и дистанционной форме.

Очная форма сопровождения предусматривает:

- регулярные очные встречи с выпускником, проведение бесед, анкетирование;

- совместную отработку оптимальных «маршрутов» от места жительства до места работы и обратно;
- регулярные посещения места работы выпускника с целью оценки условий труда, его ориентации на новой «площадке»;
- общение с руководством и членами коллектива, анкетирование.

Дистанционная форма сопровождения предусматривает:

- контроль соблюдения рабочего графика: телефонные звонки перед работой для предотвращения опозданий и по факту приезда на работу;
- контроль подготовки к следующему рабочему дню;
- общение по телефону и в социальных сетях с целью создания благоприятного психоэмоционального настроения.

*«Базовый комплект услуг», предоставляемый специалистом сопровождаемого трудоустройства на настоящее время не регламентирован нормативно-правовым актом, и находится в стадии отработки актуальных запросов.* Но уже очевидно, что данные услуги ни в коей мере не пересекаются с задачами сопровождения социальных работников, оказывающих услуги социально-бытового и социально-средового сопровождения по месту жительства или фактического пребывания граждан, участвующих в данном проекте.

Специалисты, оказывающие услуги сопровождаемого трудоустройства должны обладать определенными компетенциями:

- знанием основ ТК РФ в отношении работника с инвалидностью;
- знанием основ психологии и коллективной коммуникации;
- знанием профессионального функционала своих подопечных и др.

В настоящее время проводится плановая работа по передаче услуг сопровождаемого трудоустройства в «зону полномочий» ГАНПОУ ЛО «Мультицентр социальной и трудовой интеграции», чтобы комплекс государственных услуг по трудовой реабилитации оказывался в рамках одной системы, что не препятствует участию в качестве Поставщика данных услуг представителям СО НКО.

Важным элементом в работе трудового тьютора является регулярное анкетирование подопечного и наставника от работодателя. На основе изучения ответов наставника, тьютор формирует объективное мнение о степени адаптации молодого инвалида. Образцы анкет для подопечного и наставника приведены в Приложении № 6, 7.

#### **Выводы по разделу 4**

Нетиповое учреждение по профессиональному обучению инвалидов диктует новые требования к педагогам, реализующим образовательный процесс:

- 1. Педагог профессионального обучения должен владеть компетенциями технолога по преподаваемой дисциплине и знаниями о методиках, технологиях обучения лиц с различными видами нарушений.*
- 2. Специфика педагогической деятельности требует системы поэтапной комплексной подготовки персонала.*
- 3. Для обеспечения адаптации к самостоятельной трудовой деятельности необходимо создание службы трудовых тьюторов.*

## Заключение

Специфика модели, реализуемой в ГАНПОУ ЛО «Мультицентр социальной и трудовой интеграции», состоит в целостном единстве взаимосвязанных и взаимообусловленных систем профессиональной реабилитации с целевым трудоустройством и сопровождаемого проживания лиц с инвалидностью.

Внедрение нетрадиционных педагогических технологий ГАНПОУ ЛО «Мультицентр социальной и трудовой интеграции», представленных в методических рекомендациях, позволяет подготовить профессионально-компетентного рабочего с инвалидностью, мотивированного к труду, умеющего свободно адаптироваться в условиях открытого рынка труда.

Основанием для подобного заключения является количество обученных за пять лет (815 лиц с инвалидностью) и трудоустроенных (391 человек). Такая высокая результативность профессионального обучения стала возможна благодаря:

- изменению подхода к подбору профессий для профессиональной подготовки лиц с инвалидностью с учетом актуальной региональной потребности в профессиях и требований трудового законодательства в части имеющихся ограничений по здоровью;
- трансформации объема и содержания программ профессионального обучения с ориентацией на потребности и возможности конкретной целевой группы (в том числе, имеющегося образовательного уровня);
- применению «модульного подхода» для разделения профессии на «узкие профессиональные блоки», позволяющие осваивать несколько простых операций, автономных по оборудованию/инструментам и технике безопасности;
- изменению технологии обучения в части ориентации на практические занятия, включая дуальную форму обучения с целью формирования реального представления об условиях и специфике профессии;
- изменению отношения и подхода работодателей к трудоустройству работников с инвалидностью, путем адресной подготовки персонала, в том числе, включая аутстафтинг;
- разработке региональных нормативно-правовых документов межведомственного характера по профессиональной реабилитации, включая трудоустройство инвалидов.

Социальный эффект реализации модели заключается в обеспечении реальной возможности включению/возвращения человека с инвалидностью к труду и самостоятельной социально ответственной жизни.

## ПРИЛОЖЕНИЯ

### Приложение 1

#### Протокол Профдиагностической комиссии (ПДК) (заполненный фрагмент)

КОМИТЕТ ОБЩЕГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
ЛЕНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ  
Государственное автономное профессиональное  
образовательное учреждение Ленинградской области  
«Мультицентр социальной и трудовой интеграции»  
(ГАНПОУ ЛО «МЦ СИТИ»)

ПРОТОКОЛ ЗАСЕДАНИЯ ПРОФДИАГНОСТИЧЕСКОЙ ПОДКОМИССИИ  
ПРИЕМНОЙ КОМИССИИ  
№ 161 от 21.08.2019г.  
по результатам профессиональной диагностики поступающего

#### IV. Рекомендации специалистов ПДК в соответствии психического и физического здоровья поступающего требованиям Законодательства РФ и условиям реализации АОП ПО, утвержденных ОУ:

1. Фактическое состояние физического здоровья поступающего (заполняется руководителем отделения «Медицинская служба»):  
Показано обучение по выбранной профессии со следующими ограничениями: работа и нахождение вблизи электромеханизмов с опасностью получения электротравмы; управление машинами в период болезни и после завершения лечения; работа и управление движущим транспортным средством, производственными станками. Нуждается в круглосуточном медицинском сопровождении в связи с высоким риском развития опистериоза.

2. Фактическое состояние психического состояния здоровья (заполняется психиатром):  
Необходимо дополнительное положительное заключение оптолога по заявленной профессии.

3. Условия труда в соответствии с СОУТ и выбранной кандидатом программой обучения (заполняется специалистом по охране труда):

*Видеонаблюдение отсутствует на объекте. Условия труда на объекте после модернизации соответствуют требованиям охраны труда и здоровья. Бондарев Р.*

4. Данные психолого-педагогической и социальной диагностики поступающего (заполняется дефектологом учреждения):

Перечень ограничений основных категорий жизнедеятельности	Уровень сформированности навыка (сформирован полностью, частично и пр.)
способность к самообслуживанию	+
способность к передвижению	+
способность к ориентации	+
способность к общению	+
способность к обучению	2 АС747НО
способность к трудовой деятельности	2 АС747НО
способность к контролю за своим поведением	+

*Уровень сформированности основных категорий жизнедеятельности соответствует заявленной профессии*

5. Условия организации обучения (заполняется заместителем директора по УПР):  
Образовательные условия и условия проживания соответствуют рекомендуемым потребностям кандидата на обучение.

**У. Данные профессионального тестирования (заполняется на основании ведомости результатов прохождения профессиональных проб):**

Название профессии	К обучению готов	К обучению не готов
Изготовитель художественных изделий из бересты	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Изготовитель художественных изделий из керамики	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Изготовитель художественных изделий из лозы	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Кухонный рабочий	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Обувщик по ремонту обуви	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Оператор стиральных машин	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Пекарь	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Садовник	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Уборщик служебных помещений	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Уборщик территорий	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Мойщик посуды	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Брошюровщик	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Оператор лазерных станков	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Швея	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Иная профессия	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**VI. Итоговая рекомендация:**

*Рекомендовано обучение по АОП П10 по профессии "Уборщик служебных помещений" при условии:*  
 1) наличия положительного заключения эпилептолога по заявленной профессии;  
 2) обеспечения круглогодичного мед. сопровождения;

Руководитель ПДК,  
учитель-дефектолог

подпись \_\_\_\_\_

расшифровка подписи \_\_\_\_\_

Заместитель директора  
по УПР

подпись \_\_\_\_\_

расшифровка подписи \_\_\_\_\_

Заведующий отделением  
«Медицинская служба»

подпись \_\_\_\_\_

расшифровка подписи \_\_\_\_\_

Врач-психиатр

подпись \_\_\_\_\_

расшифровка подписи \_\_\_\_\_

Специалист по охране труда

подпись \_\_\_\_\_

расшифровка подписи \_\_\_\_\_

Приложение 2.

Итоговая ведомость по выполнению теоретической части задания профпробы

**Ведомость**  
оценки исполнения тестового задания  
(для профессиональных проб)  
теоретическая часть профессиональных проб

ФИО поступающего \_\_\_\_\_

Направление профессионального обучения по профессии: \_\_\_\_\_

Преподаватель: \_\_\_\_\_

Дата проведения профессиональной пробы \_\_\_\_\_

Ни одного правильного ответа	Критерии			Общая характеристика ответа	Итоговая оценка
	Один правильный ответ	Два правильных ответа	Три правильных ответа		
	✓				✓

Итоги теоретической части профессиональных проб:

«Соответствует критериям» \_\_\_\_\_

«Не соответствует критериям» \_\_\_\_\_

Краткое обоснование: \_\_\_\_\_

К компетенциям теоретических знаний  
вступать не требуется, требовалась исполнительная  
компания. Ответов не было на теорет. вопрос  
не обосновать входу не имеет. Не достижим.  
Вопрос, ответ не поступило.

Преподаватель \_\_\_\_\_

Иванова А.Р.

## Итоговая ведомость по выполнению практической части задания

Ведомость  
оценки исполнения задания  
(для профессиональных проб)  
практическая часть профессиональных проб

ФИО поступающего \_\_\_\_\_

Направление профессионального обучения по профессии: \_\_\_\_\_

Преподаватель: \_\_\_\_\_

Дата проведения профессиональной пробы \_\_\_\_\_

№ п/п	Критерии	Показатели	Результаты выполнения заданий							
			Задание 2		Задание 3		Средний балл			
			Работа с материалом	Работа с инструментом	Работа с инструментами	Работа с материалом		Работа с инструментом	Работа с инструментами	
1.	К 1 Точность движения рук	5 - точность высокая 3 - соблюдение точности требует усилий 1 - точность очень низкая	5	5	5	5	5	5	5	5
2.	К 2 Координация движений рук и глаз	5 - координация хорошая 3 - координация движений требует особых усилий 1 - нет координации	5	5	5	5	5	5	5	5
3.	К 3 Использование инструментов	5 - уверенно использует инструменты 3 - инструменты использует неуверенно, необходимы подсказки 1 - инструментами пользоваться не умеет	5	5	5	5	5	5	5	5
4.	К 4 Внимательность	5 - испытуемый хорошо концентрируется, внимателен в работе, почти не допускает ошибок 3 - способен периодически концентрироваться на выполняемой работе, время от времени отвлекается, иногда ошибается 1 - слабая концентрация внимания, постоянно	5	5	5	5	5	5	5	5



		отвлекается, делает очень много ошибок							
5.	К 5 Точность выполнения инструкции, задания	5 - задания выполнены точно 3 - задания выполнены достаточно точно, иногда бывают незначительные недочеты и отклонения 1 - задания выполнены с грубыми недочетами, имеется явное отклонение от образца, инструкции	5	5	5	5	5	5	5
6.	К 6 Усидчивость	5 - испытываемый усидчив даже при монотонной работе, не прекращает работы до наступления перерыва 3 - в основном находится на рабочем месте, но часто отвлекается 1 - не может долго усидеть на одном месте, не склонен к выполнению одной и той же работы	5	5	5	5	5	5	5
7.	К 7 Аккуратность	5 - поддерживает порядок на рабочем месте, общий вид выполненных заданий аккуратный 3 - не может поддерживать порядок на рабочем месте, выполненные задания не всегда аккуратны 1 - не приучен к порядку, требует частых напоминаний о необходимости аккуратности, задания выполнены не аккуратно	5	5	5	5	5	5	5
		Сумма средних баллов К 1 – К 2							
		Сумма средних баллов К 1 – К 7	10 88						

Итоги практической части профессиональных проб:

«Соответствует критериям» соответствует

«Не соответствует критериям» \_\_\_\_\_

Краткое обоснование:

\_\_\_\_\_

Преподаватель МФ / Иванова А. Р.

**ВЫПИСКА**

из протокола заседания ПДК № 262 от «18» декабря 2019г.  
о возможности обучения поступающего по адаптированным  
образовательным программам профессионального обучения

**Ф.И.О поступающего:** \_\_\_\_\_

**Дата рождения:** 06.10.2000 г.

**Адрес места жительства:** \_\_\_\_\_

**Рекомендации:** рекомендовано обучение по адаптированным образовательным программам профессионального обучения по профессиям: «Изготовитель художественных изделий из керамики»; пм «Декорирование и роспись изделий», «Пекарь», «Уборщик служебных помещений», «Изготовитель художественных изделий из лозы».

**Руководитель ПДК**

\_\_\_\_\_  
(подпись)

\_\_\_\_\_  
(расшифровка подписи)

**Члены комиссии:**

**Заместитель директора  
по УПР**

\_\_\_\_\_  
(подпись)

\_\_\_\_\_  
(расшифровка подписи)

**Руководитель отделения  
«Медицинская служба»**

\_\_\_\_\_  
(подпись)

\_\_\_\_\_  
(расшифровка подписи)

**Врач-психиатр**

\_\_\_\_\_  
(подпись)

\_\_\_\_\_  
(расшифровка подписи)

**Специалист по охране труда**

\_\_\_\_\_  
(подпись)

\_\_\_\_\_  
(расшифровка подписи)

**Секретарь ПДК**

\_\_\_\_\_  
(подпись)

\_\_\_\_\_  
(расшифровка подписи)

**Договор целевой профессиональной подготовки  
рабочего (служащего) № \_\_\_\_\_**

Ленинградская область

г. Всеволожск

«    »

20 г.

Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение Ленинградской области «Мультицентр социальной и трудовой интеграции», далее именуемое «Сторона 1», в лице директора Дрозденко Ирины Григорьевны, действующее на основании Устава, с одной стороны и \_\_\_\_\_, далее именуемое «Сторона 2», в лице \_\_\_\_\_, действующее на основании Устава, с другой стороны, (далее по тексту – Стороны), заключили настоящий Договор о нижеследующем:

**1. Предмет Договора**

1.1. По настоящему Договору «Сторона 1» обязуется безвозмездно оказать Заказчику услуги по профессиональному обучению рабочих (служащих) по адаптированной основной образовательной программе профессионального обучения:

\_\_\_\_\_

в соответствии с утвержденными календарными сроками реализации адаптированной основной образовательной программы профессионального обучения.

1.2. «Сторона 1» реализует оказание услуг по профессиональному обучению рабочих из числа лиц, поступивших на обучение в ГАПОУ ЛО «Мультицентр социальной и трудовой интеграции» (далее - Обучающийся) в соответствии с требованиями и уровнем квалификации, указанными «Заказчиком».

1.3. Форма обучения: очная с прохождением производственной практики на площадке «Стороны 2».

1.4. Срок обучения устанавливается в соответствии с утвержденным учебным графиком на 20\_\_ год: с \_\_\_\_\_ по \_\_\_\_\_, но может быть пересмотрен одной из сторон на основании раздела 11 данного Договора.

1.5. Образовательные услуги оказываются «Стороной 1» в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об Образовании в Российской Федерации».

1.6. Количество требуемых «Стороне 2» профессионально подготовленных рабочих (служащих) \_\_\_\_\_

1.7. В соответствии с указанной рабочей профессией составляется отдельная Профессиограмма (Приложение №1 к настоящему Договору), учитывающая полный объем профессиональных компетенций, необходимых для качественного исполнения должностных обязанностей.

1.8. По завершении обучения Обучающийся, успешно освоивший образовательную программу, получает документ установленного образца: **Свидетельство о профессии рабочего, должности служащего.**

**2. Общие положения**

2.1. Путем подписания настоящего Договора Стороны подтверждают взаимную заинтересованность в развитии двухстороннего взаимодействия на стабильной и долгосрочной основе и желают создать для этого соответствующие организационные,

правовые и иные необходимые условия, в пределах, установленных Уставом каждой Стороны.

2.2. Стороны обязуются осуществлять взаимодействие, предусмотренное в пункте 1.1 настоящего Договора с целью реализации общих интересов и достижения совместных целей в порядке и на условиях настоящего Договора, а также дополнительных соглашений, заключенных между Сторонами.

2.3. Организация взаимодействия Сторон является некоммерческой, не преследует цели извлечения прибыли в каких-либо формах, осуществляется на взаимовыгодных началах и не предполагает взаимных расчетов.

### **3. Обязательства Сторон**

3.1. В целях исполнения настоящего Договора «Сторона 1» обязуется:

3.1.1. В пределах своих полномочий осуществить все необходимые действия для организации образовательного процесса по указанным в п. 1.1. настоящего Договора профессиям:

- разработать и утвердить адаптированную образовательную программу профессионального обучения с учетом требований «Стороны 2» (в случае отсутствия таковой) по указанным в п.1.1. настоящего Договора специальностям/профессиям;

- создать материально-технические условия образовательного процесса, максимально приближенные к условиям труда и функциональным обязанностям по указанным специальностям/профессиям;

- подобрать кандидатов на обучение, согласно Профессиограмме;

- обучить «Кандидата» на трудоустройство по указанным специальностям/профессиям, в соответствии с квалификационными требованиями «Заказчика».

3.1.2. Согласовать с «Стороной 2» сроки профессиональной подготовки рабочего (служащего), включая сроки прохождения производственной практики и стажировки на рабочем месте.

3.1.3. При необходимости, срок профессиональной подготовки рабочего (служащего) может быть продлен по согласию Сторон, о чем Стороны подписывают соответствующее дополнительное соглашение.

3.2. В целях исполнения настоящего Договора «Сторона 2» обязуется:

3.2.1. Предоставить необходимую/достаточную информацию об условиях труда, должностных обязанностях, функциональных особенностях, норм выработки и/или нагрузке рабочего \служащего.

3.2.2. Оразить информацию, указанную в пункте 3.2.1 настоящего Договора в Приложении № 1 к настоящему Договору (Профессиограмме).

3.2.3. Определить ответственного сотрудника (представителя) предприятия для участия в оценке эффективности профессионального обучения (промежуточной и итоговой аттестации) Кандидатов на трудоустройство.

3.2.4. Закрепить за обучающимися ответственного специалиста (наставника) на период прохождения производственной практики, которая будет проходить на территории «Сторона 1».

3.2.5. Создать необходимые условия для прохождения производственной практики, с соблюдением режима занятий, в соответствии с действующим законодательством и индивидуальной программой реабилитации инвалидов. При этом Заказчик несет ответственность за обучающихся при их нахождении на его территории.

3.2.6. Обеспечить безопасные условия образовательного процесса, предусмотренные действующим законодательством РФ в части реализации практических занятий и производственной практики, с соблюдением норм:

- санитарно-эпидемиологических требований;

- пожарной безопасности;
- правил охраны труда;
- правил безопасной эксплуатации электрооборудования;

3.2.7. Обеспечить Обучающихся рабочим оборудованием, инвентарем и/или рабочим инструментом, необходимым для проведения практических занятий и производственной практики.

3.2.8. Обеспечить Обучающихся оборудованным местом для приема пищи, во время реализации образовательного процесса/производственной практики с соблюдением санитарных норм (СанПиН 2.2.4.548-96).

3.3. В целях исполнения настоящего Договора Стороны обязуются:

3.3.1. Строить свои взаимоотношения на основе равноправности, честного и добросовестного партнерства, а также защиты интересов друг друга и Обучающихся.

3.3.2. Предоставлять друг другу информацию, включая документацию, необходимую для реализации общих интересов и достижения совместных целей, а также проводить совместные консультации в случае необходимости.

3.3.3. Принимать все необходимые меры для сохранения конфиденциальной информации, полученной ими друг от друга в процессе осуществления сотрудничества, согласно условиям настоящего Договора.

3.3.4. Незамедлительно информировать друг друга о возникающих затруднениях, которые могут привести к невыполнению настоящего Договора в целом или отдельных его условий.

#### **4. Срок действия договора**

4.1. Настоящий Договор вступает в силу с момента его подписания Сторонами и действует

4.2. Настоящий Договор может быть досрочно расторгнут по инициативе любой из Сторон, которая должна письменно предупредить другую Сторону не менее, чем за 30 (тридцать) дней до дня расторжения настоящего Договора.

#### **5. Порядок исполнения обязательств**

5.1. Исполнитель в течение 5 (пяти) рабочих дней с момента получения Кандидатами на трудоустройство свидетельство о профессии рабочего, должности служащего, направляет для подписания «Стороной 2» Акт об исполнении обязательств (Приложение № 2 к настоящему Договору), подписанный со своей стороны.

5.2. Сторона 2 в течение 2 (двух) рабочих дней передает Исполнителю, подписанный Акт об исполнении обязательств (Приложение № 2 к настоящему Договору).

#### **6. Изменение и расторжение Договора**

6.1. По согласованию Сторон в настоящий Договор могут быть внесены изменения и дополнения, оформленные в письменном виде, которые являются неотъемлемой частью настоящего Договора.

#### **7. Ответственность сторон**

7.1. Сторона, нарушившая обязательства по настоящему Договору, обязуется незамедлительно известить об этом другую Сторону и сделать все от нее зависящее для устранения нарушения.

7.2. Во всех других случаях неисполнения обязательств по Договору Стороны несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

## **8. Антикоррупционная оговорка**

8.1. При исполнении своих обязательств по настоящему Договору Стороны обязуются не осуществлять действия, нарушающие требования законодательства Российской Федерации и международных актов о противодействии коррупции и легализации (отмыванию) доходов, полученных преступным путем.

8.2. При исполнении своих обязательств по настоящему Договору Стороны, обязуются не производить выплаты и не предлагать выплатить какие-либо денежные средства или иные ценности лицам для оказания влияния на действия или решения этих лиц.

8.3. В случае возникновения у одной из Сторон подозрений о нарушении настоящего раздела Договора, соответствующая Сторона обязуется в письменной форме уведомить об этом другую Сторону в течение 3 (трёх) дней с момента обнаружения такого нарушения. Сторона, направившая уведомление, вправе расторгнуть настоящий Договор в одностороннем порядке, при условии уведомления о расторжении, и требовать возмещения убытков, возникших в результате такого расторжения, в соответствии со ст. 15 Гражданского кодекса РФ.

## **9. Порядок разрешения споров**

9.1. Стороны будут стремиться к разрешению всех возможных споров и разногласий, которые могут возникнуть по настоящему Договору или в связи с ним, путем переговоров.

9.2. В случае если Стороны в результате переговоров не смогли достигнуть взаимного согласия по возникшим разногласиям, а также в случае если одна из Сторон уклоняется от проведения переговоров, то спор разрешается в судебном порядке, установленном законодательством.

## **10. Дополнительные условия**

10.1. Руководство совместной деятельностью в рамках настоящего Договора возлагается на первых лиц Сторон.

10.2. Все необходимые текущие вопросы согласуются и решаются на уровне ответственных лиц, назначенных первыми лицами Сторон.

10.3. Ответственные лица Сторон регулярно информируют других участников о совместных мероприятиях и программах.

## **11. Форс-мажор**

11.1. Сторона освобождается от ответственности за частичное или полное неисполнение обязательств по настоящему Договору, если докажет, что надлежащее исполнение оказалось невозможным вследствие непреодолимой силы, то есть чрезвычайных и непредотвратимых при настоящих условиях обстоятельств.

11.2. При наступлении обстоятельств, указанных в пункте 11.1 настоящего Договора, каждая Сторона должна без промедления известить о них в письменном виде другую Сторону. Извещение должно содержать данные о характере обстоятельств, а также официальные документы, удостоверяющие наличие этих обстоятельств и, по возможности, дающие оценку их влияния на возможность исполнения Стороной своих обязательств по настоящему Договору.

11.3. Если Сторона не направит или несвоевременно направит извещение, предусмотренное в пункте 11.2 настоящего Договора, то она обязана возместить другой Стороне понесенные ею убытки.

11.4. В случаях наступления обстоятельств, предусмотренных в пункте 11.1 настоящего Договора, срок выполнения Стороной обязательств по настоящему Договору отодвигается соразмерно времени, в течение которого действуют эти обстоятельства и их последствия.

11.5. Если наступившие обстоятельства, перечисленные в пункте 11.1 настоящего Договора, и их последствия продолжают действовать более двух месяцев, Стороны проводят дополнительные переговоры для выявления приемлемых альтернативных способов исполнения настоящего Договора.

## 12. Заключительные положения

12.1. Стороны предоставили друг другу согласие на обработку, распространение и использование персональных данных, содержащихся в настоящем Договоре, приложениях к нему, с целью надлежащего исполнения условий настоящего Договора и согласно действующему законодательству.

12.2. Доступ третьим лицам к персональным данным предоставляется только в случаях, прямо предусмотренных действующим законодательством.

12.3. Стороны подтверждают, что подписанием настоящего Договора они поставлены в известность о владельце персональных данных, составе и содержании собранных персональных данных, правах владельца персональных данных и лиц, которым передаются указанные персональные данные.

12.4. Обработка персональных данных производится Исполнителем на основании п.1 ч.4 ст.18 Федерального закона от 27.07.2006 №152-ФЗ «О персональных данных». В отношении персональных данных Стороны несут ответственность в соответствии с настоящим Договором и положениями статьи 24 Федерального закона от 27.07.2006 №152-ФЗ «О персональных данных».

12.5. Настоящий Договор составлен в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, по одному для каждой Стороны.

Приложения к Договору:

1. Приложение № 1 - Профессиограмма.
2. Приложение № 2 - Акт об исполнении обязательств.

## 13. Реквизиты и подписи Сторон

**Сторона 1:**

**Государственное автономное  
нетиповое профессиональное  
образовательное учреждение  
Ленинградской области  
«Мультицентр социальной  
и трудовой интеграции»**

**Директор**

**И.Г. Дрозденко**

**Сторона 2:**

**Генеральный директор**

**Приложение 5.1**  
к Договору целевой профессиональной подготовки  
рабочего (служащего)  
№ \_\_\_\_\_ от «\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

**Профессионаграмма**

1. Название рабочей профессии/специальности: \_\_\_\_\_  
с профессиональным модулем \_\_\_\_\_.  
Количество рабочих/служащих: \_\_\_\_\_ человек
2. Содержание выполняемых работ (подробное описание рабочих операций):

№ п/п	Наименование рабочей операции	Описание содержания рабочей операции
1.		
2.		
3.		
4.		
5.		

3. Характерные нагрузки на рабочем месте (отметить галочкой):

№ п/п	Нагрузки по характеру трудового процесса	Ярко выраженные	Средне выраженные	Слабо выраженные
1.	Наличие шума и вибрации при работе оборудования			
2.	Концентрация внимания в процессе работы			



3.	Монотонность рабочего процесса			
Интеллектуальные нагрузки				
4.	Необходимость принятия решения			
5.	Степень сложности задания			
Физические динамические нагрузки				
6.	Нагрузка с участием кистей и пальцев рук			
7.	Нагрузка с преимущественным участием мышц рук и плечевого пояса			
8.	Нагрузка с участием мышц рук, корпуса, ног			
9.	Подъем и перемещение тяжестей			
10.	Нагрузка на нижние конечности			

#### 4. Требования к рабочему (служащему):

##### 4.1. Необходимые сохранные функции организма для исполнения трудовых обязанностей:

- Двигательная активность;
- Активность нижних конечностей;
- Активность верхних конечностей;
- Сохранная моторика рук;
- Частично сохранная моторика;
- Сохранный слух;
- Частично сохранный слух (наличие слухового аппарата);
- Сохранное зрение;
- Частично сохранное зрение;
- Сохранная речь;
- Частично сохранная речь;
- Интеллектуальная сохранность;
- Частично сохранный интеллект.

##### 4.2. Особенности условий труда (особенности работы в компании):

- Работа разъездного характера;
- Удаленная работа на дому;
- Работа в офисе;
- Работа в производственном цеху.

## ПОДПИСИ СТОРОН:

Сторона 1:

Сторона 2:

Приложение 6.

### АНКЕТА ПОДОПЕЧНОГО

#### Общие сведения

Дата заполнения \_\_\_\_\_

#### ФИО

\_\_\_\_\_

Дата рождения \_\_\_\_\_

Место жительства \_\_\_\_\_

Место работы на момент анкетирования \_\_\_\_\_

Должность \_\_\_\_\_

График работы \_\_\_\_\_

Наставник на рабочем месте (имя, телефон, должность) \_\_\_\_\_

#### ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ВОПРОСЫ

1. Во сколько просыпается на работу? \_\_\_\_\_

2. Во сколько выходит на работу (время в пути)? \_\_\_\_\_

3. Есть ли проблемы с подъемом, сбором на работу? Если да, то какие? \_\_\_\_\_

4. Удобно ли добираться до работы (оценить в баллах от 1 до 5) \_\_\_\_\_

5. опишите текущий маршрут от дома до работы и обратно \_\_\_\_\_

7. Случалось ли опаздывать на работу? Если да, то сколько раз опаздывал, почему? \_\_\_\_\_

8. Что хотел бы изменить в маршруте? (Время, способ и пр.) \_\_\_\_\_

9. Как оплачивается проезд? (Наличными, по карте, проездной) \_\_\_\_\_

#### ПРАВОВЫЕ ВОПРОСЫ

10. Знает ли свою должностную инструкцию? \_\_\_\_\_

11. Получает ли на руки свой расчетный лист? Знает ли, из чего складывается его заработная плата? \_\_\_\_\_

12. Устраивает ли заработная плата (оценить в баллах от 1 до 5) \_\_\_\_\_

13. Знает ли, как вести себя, если заболел и не вышел на работу (последовательность действий)? \_\_\_\_\_

14. Знает ли, как вести себя, если опаздывает на работу (последовательность действий)? \_\_\_\_\_

#### ОТНОШЕНИЯ С КОЛЛЕКТИВОМ

15. Количество сотрудников, с которыми находится в непосредственном контакте \_\_\_\_\_

16. Количество сотрудников, с которыми установились хорошие, доверительные, дружественные отношения \_\_\_\_\_

(указать, по возможности с кем)

17. Контакт с наставником/руководителем (положительный/отрицательный опыт) \_\_\_\_\_

18. Комфортно ли с коллегами (оценить в баллах от 1 до 5) \_\_\_\_\_

#### БЫТОВЫЕ ВОПРОСЫ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ

19. Есть ли обеденный перерыв? Указать время \_\_\_\_\_

20. Хватает ли времени, чтобы поесть? \_\_\_\_\_
21. Обед приносит с собой/посещает столовую/кафе \_\_\_\_\_
22. Устраивает ли то, как организован обед? (Оценить в баллах от 1 до 5) \_\_\_\_\_
23. Сколько длится рабочий день, когда заканчивается? \_\_\_\_\_
24. Случается ли задерживаться на работе? Если да, то по какой причине? \_\_\_\_\_

#### **МОНИТОРИНГ ИСПОЛНЕНИЯ ТРУДОВЫХ ФУНКЦИЙ**

29. Хватает ли знаний и умений для выполнения рабочих обязанностей? \_\_\_\_\_
30. Что вызывает наибольшие затруднения? \_\_\_\_\_
31. Что дается наиболее легко? \_\_\_\_\_
32. Что нравится в работе? \_\_\_\_\_
33. Что не нравится больше всего? \_\_\_\_\_
34. Оцените качество выполняемой вами работы (в баллах от 1 до 5) \_\_\_\_\_
35. Как вы думаете, как работодатель оценивает вашу работу? (в баллах от 1 до 5) \_\_\_\_\_

Комментарии, дополнения, выводы \_\_\_\_\_

Личная подпись заполнявшего: \_\_\_\_\_

## АНКЕТА НАСТАВНИКА

## Общие сведения

(наименование и адрес организации-работодателя)

Дата заполнения \_\_\_\_\_

ФИО анкетиремого/должность \_\_\_\_\_

Контактные данные \_\_\_\_\_

ФИО подшефного работника/должность \_\_\_\_\_

Сколько времени работник отработал на текущем месте работы \_\_\_\_\_

График работы подопечного \_\_\_\_\_

Количество сотрудников в структурном подразделении подопечного \_\_\_\_\_

## ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ВОПРОСЫ

1. Своевременно ли приходит на работу? \_\_\_\_\_

2. Если опаздывает, то какие причины указывает? \_\_\_\_\_

3. Насколько собранным и подготовленным выходит на работу? \_\_\_\_\_

## ПРАВОВЫЕ ВОПРОСЫ

1. Предоставлена ли работнику должностная инструкция? \_\_\_\_\_

2. Выдается ли работнику расчетный лист? Осведомлен ли он о датах выдачи з.платы? \_\_\_\_\_

3. Проинструктирован ли работник, как вести себя в случае болезни (есть ли телефон ОК, мастера, бригадира)? \_\_\_\_\_

4. Проинструктирован ли работник, как вести себя, если опаздывает на работу? \_\_\_\_\_

## ОТНОШЕНИЯ С КОЛЛЕКТИВОМ

5. Количество сотрудников, с которыми подопечный находится в непосредственном контакте \_\_\_\_\_

6. Количество сотрудников, с которыми у подопечного, по Вашему мнению, установились доверительные, дружественные отношения \_\_\_\_\_

(указать, по возможности с кем)

7. Комфортно ли Вам с подопечным работником? \_\_\_\_\_

Если нет, указать причины \_\_\_\_\_

8. Комфортно ли остальным коллегам с подопечным (оценить в баллах от 1 до 5) \_\_\_\_\_

## БЫТОВЫЕ ВОПРОСЫ на РАБОЧЕМ МЕСТЕ

9. Есть ли обеденный перерыв? Указать время \_\_\_\_\_

10. Успевают ли подопечный поесть? \_\_\_\_\_

11. Где обедают сотрудники: обед приносят с собой/в столовой/кафе? \_\_\_\_\_

12. Сколько длится рабочий день, когда заканчивается? \_\_\_\_\_

13. Случаются ли задержки на рабочем месте? Если да, то по какой причине? \_\_\_\_\_

## МОНИТОРИНГ ИСПОЛНЕНИЯ ТРУДОВЫХ ФУНКЦИЙ

14. Хватает ли у подопечного знаний и умений для выполнения рабочих обязанностей? \_\_\_\_\_

15. Что вызывает наибольшие затруднения? \_\_\_\_\_

16. Что подопечному дается наиболее легко? \_\_\_\_\_

17. Как Вы думаете, что подопечному нравится в работе? \_\_\_\_\_

18. Как Вы думаете, что подопечному может не нравиться в работе? \_\_\_\_\_

19. Оцените качество выполняемой подопечным работы в баллах от 1 до 5 \_\_\_\_\_

20. Как Вы считаете, решению каких вопросов трудовому тьютору стоит уделить наибольшее внимание в ближайший месяц? \_\_\_\_\_

Комментарии, дополнения, выводы \_\_\_\_\_

Личная подпись заполнявшего: \_\_\_\_\_

*Методические рекомендации*

**МЕЖВЕДОМСТВЕННАЯ МОДЕЛЬ  
КОМПЛЕКСНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ  
ПОДГОТОВКИ ЛИЦ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ И ОВЗ  
на примере ГАНПОУ ЛО «Мультицентр социальной  
и трудовой интеграции»**

---

Подписано в печать 15.05.2020. Формат 60×84/16. Печать цифровая.  
Усл. печ. л. 5,38. Тираж 300. Заказ Ц417-2019.

---

Отпечатано в типографии «MONACORDI»  
ИП Быков Евгений Александрович, г. Всеволожск, ул. Шевченко,  
дом 12, корпус 2, кв. 25 Тел. +7-921-555-53-21

ISBN 978-5-00110-112-3



9 785001 101123 >