

# Методические рекомендации

«Проектирование карьерных стратегий обучающихся  
как условие их успешной адаптации на рабочем месте»

## РЕЦЕНЗИЯ

на методическую разработку «Методические рекомендации  
«Проектирование карьерных стратегий обучающихся как условие их  
успешной адаптации на рабочем месте»

Автор:

Котова Наталья Александровна, педагог-психолог РУМЦ СПО ГАПОУ  
ТО «Тюменский колледж производственных и социальных технологий»,  
г.Тюмень

Проблема трудоустройства студентов с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья, их социализация и вовлечение в полноценную общественную жизнь является одной из самых актуальных в настоящее время. Современное студенчество является важным ресурсом профессиональных кадров на рынке труда, они — будущие специалисты и эксперты, которые в будущем пополнят все сферы профессиональной жизни. В процессе обучения и приобретения научных знаний, а также профессиональных навыков у студентов должны выработаться определенные жизненные цели, наметиться пути их достижения, студенты начинают прогнозировать свое будущее, выстраивать стратегию своей будущей жизни. Профессиональное самоопределение молодежи, интеграция будущих выпускников в сферу труда, а тем более проектирование ими профессиональной карьеры и стремление к успеху являются важными вопросами в современном обществе.

Делая карьеру на рынке труда, человек играет роль создателя и продавца своей рабочей силы. Добиться успеха в этом ему помогает знание конъюнктуры рынка, его законов и методов работы на нем. Никто не решит за другого, какую работу искать и на какие условия соглашаться. Никто, кроме самого работника, не проведет необходимых действий по выходу на потенциальных работодателей. И на собеседование ему придется идти самому. А приступив к работе, он сам должен доказать, что является хорошим работником.

При этом немаловажным является наличие:

- позитивной установки на трудоустройство;
- умения эффективно искать и находить информацию о вакансиях;
- навыка грамотного составления документов, необходимых при поиске работы и трудоустройстве;
- умения вести беседу с потенциальным работодателем для получения работы и достойных условия труда и его оплаты.

Планирование карьеры – непрерывный процесс, но наибольшую эффективность он имеет, если осуществляется одновременно с получением профессионального образования и профессиональным самоопределением.

Рецензируемая работа направлена на помощь специалистам профессиональных образовательных организаций в выстраивании работы по

адаптации выпускников на рынке труда, в которую входит: формирование личностной зрелости, готовности молодежи к самореализации в профессиональной деятельности, а также способности молодых специалистов эффективно действовать на рынке труда..

В методической разработке представлены:

- содержание и сущность понятия «карьера», типы карьеры, «карьерный план»;
- методы и технологии рекрутмента;
- стратегия поведения выпускника на рынке труда;
- правовые акты, регулирующие трудоустройство;
- гибкие навыки (soft-skills) и их роль в построении карьеры;
- опыт работы клуба профессионального саморазвития «КУРС» (Клуб Уникальных Равных Самостоятельных) для выпускников колледжа с инвалидностью и ОВЗ.

Материал изложен автором с соблюдением логической взаимосвязи, четкой структуры. Теоретический материал тщательно систематизирован. Работа раскрыта творчески и с индивидуальным подходом автора. Критические замечания не выявлены. Данная работа представляет большой интерес для внедрения в образовательные организации, так как имеет опыт успешной апробации.

Рецензент:

Методист РУМЦ СПО  
ГБПОУ «Миасский  
педагогический колледж»

18.07.2023.



Н.В. Шумкова



Автор: Котова Наталья Александровна, педагог-психолог РУМЦ СПО  
ГАПОУ ТО «Тюменский колледж производственных и социальных  
технологий»

Аннотация: данные методические рекомендации ориентированы на студентов, преподавателей, специалистов, осуществляющих консультации по вопросам построения карьеры, индивидуальной образовательной траектории, профессионального самоопределения и профессионального развития обучающихся.

© Котова Н. А., 2023г.  
© БПОО, РУМЦ



## Содержание

Введение	4
Понятие «карьеры». Типы карьеры	5
Карьерный план	6
Методы и технологии рекрутмента	7
Стратегия поведения выпускника с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью на рынке труда	8
Правовые акты, регулирующие трудоустройство. Трудовой договор	10
Роль практических занятий для обучающихся с ОВЗ и инвалидностью при индивидуальном планировании карьеры	12
Гибкие навыки (soft-skills) и их роль в построении карьеры	17
Из опыта ГАПОУ ТО «Тюменский колледж производственных и социальных технологий» по оказанию содействия обучающимся с ОВЗ и инвалидностью в проектировании карьерных стратегий	23
Список использованных источников	25



## Введение

Проблема трудоустройства студентов с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья, их социализация и вовлечение в полноценную общественную жизнь является одной из самых актуальных в настоящее время. Современные студенты являются важным ресурсом профессиональных кадров на рынке труда, они — будущие специалисты и эксперты, которые в будущем пополнят все сферы профессиональной жизни. В процессе обучения и приобретения знаний, а также профессиональных навыков у обучающихся должны выработываться определенные жизненные цели, наметиться пути их достижения. Студенты начинают прогнозировать свое будущее, выстраивать стратегию своей будущей жизни. Профессиональное самоопределение лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью, интеграция их в сферу труда, а тем более проектирование ими профессиональной карьеры и стремление к успеху являются важными вопросами.

Делая карьеру на рынке труда, человек играет роль создателя и продавца своей рабочей силы. Добиться успеха в этом ему помогает знание конъюнктуры рынка, его законов и методов работы на нем. Никто не решит за другого, какую работу искать и на какие условия соглашаться. Никто, кроме самого работника, не проведет необходимых действий по выходу на потенциальных работодателей. И на собеседование ему придется идти самому. А приступив к трудовой деятельности, он сам должен доказать, что является хорошим работником.

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью немаловажным является наличие:

- позитивной установки на трудоустройство;
- умения эффективно искать и находить информацию о вакансиях;
- навыка грамотного составления документов, необходимых при поиске работы и трудоустройстве;
- умения вести беседу с потенциальным работодателем для получения работы и достойных условия труда и его оплаты.

Планирование карьеры – непрерывный процесс, но наибольшую эффективность он имеет, если осуществляется одновременно с получением профессионального образования и профессиональным самоопределением.



## **Понятие «карьеры». Типы карьеры**

Смысл понятия «карьерист» стремительно меняется с развитием современного общества. В традиционном представлении под карьерой понимают продвижение человека по служебной лестнице организации в рамках сферы его профессиональной деятельности. Карьеру личность создает самостоятельно, сообразуясь с ее отличительными чертами, и самое важное - с собственными целями, желаниями и правилами.

Карьера – это результат осознанной позиции и поведения человека в области трудовой деятельности, связанный с должностным или профессиональным ростом. Другими словами, это поступательное продвижение по служебной лестнице, изменение навыков, способностей, квалификационных возможностей и размеров вознаграждения, связанных с трудовой деятельностью индивида.

Можно выделить несколько принципиальных траекторий движения человека в рамках профессии или организации, которые приведут к развитию разных типов карьеры.

Профессиональная карьера – рост знаний, умений, навыков. Профессиональная карьера может идти по линии специализации (углубление в одной, выбранной в начале профессионального пути линии движения) или транспрофессионализации (овладение другими областями человеческого опыта, связанное, скорее, с расширением инструментария и областей деятельности).

Устойчивая карьера – тип карьеры, характеризующийся пожизненной занятостью на единственной работе. Люди с устойчивой карьерой, как правило, удовлетворены своей деятельностью. Длительное занятие одной профессиональной деятельностью приводит к тому, что они становятся высококвалифицированными специалистами в своей сфере.

Линейная карьера – тип карьеры, при котором люди остаются в определенной отрасли и прокладывают путь с более низких на более высокие должности в одной или нескольких организациях. В таком типе карьеры работник реализует последовательный переход с одной должности на другую; при этом каждая последующая должность опирается на предыдущую с точки зрения ответственности, навыков и умений, иерархии в организации. Подобное восхождение по профессиональной лестнице является примером традиционного понимания карьеры.



Спиральная карьера – тип карьеры, при котором люди проходят через ряд профессий, каждая из которых строится на уже приобретенных навыках и умениях, но требует и новых навыков. Смена профессий при этом типе карьеры может быть обусловлена потребностью человека в расширении своего диапазона профессиональной самореализации.

Внутриорганизационная карьера связана с траекторией движения человека в организации. Она может идти по линии:

- вертикальной карьеры – должностной рост;
- горизонтальной карьеры – продвижение внутри организации (например, работа в разных подразделениях одного уровня иерархии);
- центростремительной карьеры – продвижение к ядру организации.

Современные условия позволяют лицам с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью наращивать багаж знаний, умений и навыков, с которым открываются перспективы для того, чтобы занять достойное место на рынке труда и построить карьеру.

В настоящее время среди руководителей в различных сферах деятельности встречаются лица с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью. На личных примерах они показали, что при построении карьеры важно найти собственный путь к успеху, развивая необходимые навыки.

### **Карьерный план**

Планирование карьеры – процесс сопоставления потенциальных возможностей, способностей и целей работника с требованиями организации, стратегией и планами ее развития, выражающийся в разработке программы профессионального и должностного роста (карьерного плана).

Составлению карьерного плана, как и любого другого плана, свойственны (и обязательно должны выполняться) следующие действия: постоянный мониторинг и оценка, сравнение фактических результатов с планируемыми, своевременное внесение корректировок, доработка, постоянное углубление, детализация и т. д.

Признаками эффективности карьеры являются:

- результативность карьеры, оцениваемая зарплатой и иерархическим положением;
- карьерные отношения, характеризующиеся способом восприятия и личностной оценкой карьеры (позитивной или негативной);





- адаптируемость карьеры, которая предполагает использование новейших знаний, навыков и технологий при планировании карьеры;
- тождественность карьеры, объединяющая наличие у человека ясности относительно своих интересов, ценностей и надежд на будущее и способность рассмотрения индивидуального жизненного пути как последовательности во времени.

### **Методы и технологии рекрутмента**

Для того чтобы планировать карьеру, необходимо понять, как лучше искать работу. И для начала стоит понять, каким образом подбирают сотрудников работодатели. Опираясь на сделанные выводы, следует уже выбирать дальнейшую тактику действий.

Качественный подбор сотрудников является необходимым условием функционирования предприятия. Эффективные методы подбора и поиска персонала помогают сформировать слаженный коллектив профессионалов, что повышает продуктивность труда, позволяет компании успешно развиваться в своей отрасли даже в периоды кризиса.

Используемая в кадровой политике система подбора и поиска персонала представляет собой набор взаимодополняющих методов, направленных на проверку профессиональных и личных качеств претендентов на должность. Цель системы подбора персонала – поиск наиболее приемлемых для компании кандидатов.

Поиском персонала (рекрутментом) на предприятиях заняты HR-менеджеры и/или рекрутеры. HR-менеджер – это современное название сотрудника отдела персонала, который занимается подбором и развитием работников. HR переводится как human resources (человеческие ресурсы), т. е. можно сказать, что работа HR-менеджера заключается в управлении человеческими ресурсами. HR-менеджер отвечает за формирование штата компании, он выражает интересы компании и руководства, а не коллектива. Рекрутинг – это процесс подбора персонала, а рекрутер – это человек, который профессионально занимается подбором персонала. По сути, это посредник между работодателем, ищущим нового работника, и работником, ищущим нового работодателя.

Для поиска кандидатов на вакантную должность HR-менеджеры могут использовать внешние ресурсы и внутренние источники (кадровый резерв компании). Если с помощью внутренних источников решить кадровые вопросы подбора и поиска персонала невозможно, используют



внешние ресурсы. Среди внешних ресурсов существуют как весьма дорогие, так и достаточно бюджетные и даже бесплатные варианты поиска кандидатов.

Интернет-сайты, публикующие вакансии и резюме соискателей, контакты с образовательными организациями, государственные службы занятости (биржи труда), относятся к бюджетной категории. С их помощью можно привлечь в свою компанию молодых специалистов без опыта работы, найти работников для должностей, не требующих специальных знаний или широко распространенных на рынке труда профессий. Просматривая выложенные в Сети резюме, можно подобрать подходящих соискателей совершенно бесплатно, но, как правило, на это уходит много времени.

Контакты с учебными заведениями помогают заполнить вакантные места не только небольших предприятий, но и многих крупных корпораций, работающих на перспективу. Привлечение выпускников учебных заведений, не имеющих опыта работы, решает проблему подбора персонала.

Поиск работы многими студентами начинается на последних курсах, что позволяет подготовить молодого специалиста для работы в конкретной организации.

У выпускников с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью при трудоустройстве возникает ряд проблем, основные из них можно избежать, освоив заранее инструменты трудоустройства и правила поведения на рынке труда. Когда рынок труда известен, сформированы четкие представления о желаемой работе, можно непосредственно приступить к выбору способа и метода поиска работы. Рассмотрим наиболее распространенные методы, их достоинства и недостатки.

### **Стратегия поведения выпускника с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью на рынке труда**

Успех выпускника профессионального образовательного учреждения с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью на современном рынке труда зависит от нескольких составляющих.

Во-первых, от того, насколько активную позицию при поиске работы, выстраивании своего карьерного вектора занимает молодой специалист; во-вторых, от тех инвестиций в себя, которые он готов делать ежедневно



(приобретение новых знаний, умений, навыков с целью повышения собственной конкурентоспособности на рынке труда); и в-третьих, от объема информации о существующих возможностях на современном рынке труда, которую он сможет найти и использовать.

Верных способов, позволяющих сориентироваться в непростой кризисной ситуации, не существует. Однако студент, заинтересованный в успешном трудоустройстве после окончания обучения, должен придерживаться определенной стратегии поведения на рынке труда:

1. Регулярно посещать ярмарки вакансий, круглые столы, дни карьеры, интересоваться ситуацией на современном рынке труда, встречаться с работодателями. Это позволит собрать сведения о предприятиях региона, отрасли, об имеющихся вакансиях и уровне заработной платы в различных отраслях и сферах деятельности. Как можно больший круг знакомых студента должен знать, что в данный момент он находится в поиске будущей работы.

2. Прежде чем приступить к поискам работы, необходимо принять решение, а какая именно работа является интересной и желаемой для концентрации усилий на ее поиске. Основой для этого решения могут послужить личные интересы, индивидуальные особенности, навыки, полученное образование, выбранная профессия (специальность), финансовые потребности и др. Сделать выбор поможет информация о рынке труда, собранная во время обучения и участия в мероприятиях совместно с работодателями.

3. Погрузиться в информацию, относящуюся к выбранной сфере профессиональной деятельности или к конкретной компании. Читать профессиональные статьи, новостные колонки, следить за развитием технологий, используемых компаний и рынков, на которых она представлена.

4. Вооружиться необходимыми знаниями и навыками в профессиональной сфере. Изучить вакансии различных работодателей по выбранной профессии, определить перечень основных требуемых знаний и навыков, развивать в себе востребованные работодателями качества. Все это позволит быть готовым с первого дня приступить к исполнению своих обязанностей без какой-либо предварительной (продолжительной) подготовки и обучения.



5. Проявить максимальную объективность, определяя собственную ценность как работника. Если в данный момент интересующие вакансии по выбранной специальности отсутствуют или конкуренция на рынке труда слишком велика, то необходимо подготовиться к тому, чтобы устроиться на работу по смежной специальности или на не слишком выгодных условиях.

6. Изучить эффективные технологии самопрезентации и развить навыки их использования: составить эффективное резюме, сформировать портфолио, научиться писать сопроводительное письмо, освоить правила прохождения собеседования.

7. Рассматривать себя как специалиста, способного решать серьезные проблемы для ответа на вопросы о том, как заинтересовать компанию в своей персоне и о том, что можно сделать для этой компании, чтобы ее деятельность была более успешной.

8. Не отказываться от предложений временной работы. Работа на временной основе дает больше, чем просто возможность подзаработать. На временной работе можно приобрести полезные навыки, повысить квалификацию, приобрести опыт производственных отношений. Спустя определенное время это станет серьезным конкурентным преимуществом при устройстве на постоянную работу.

9. Использовать возможности современных информационных технологий и все каналы для поиска работы: просматривать вакансии на интернет-сайтах предприятий, кадровых агентств, бирж труда, газет, журналов; размещать резюме и объявления о поиске работы; рассылать резюме и сопроводительные письма интересующим работодателям.

В современном обществе создаются условия для конкурентоспособности лиц с ОВЗ и инвалидностью на рынке труда, что облегчает поиск работы, но, чтобы построить карьеру, этого часто бывает недостаточно.

### **Правовые акты, регулирующие трудоустройство.**

#### **Трудовой договор.**

Лучшей защитой от недобросовестных работодателей является знание трудового законодательства.

Основными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, являются: Конституция РФ, Трудовой кодекс РФ, федеральные законы и законы субъектов РФ, профессиональные стандарты, а также



РЕСУРСНЫЙ  
УЧЕБНО-  
МЕТОДИЧЕСКИЙ  
ЦЕНТР

коллективные договоры, соглашения, локальные нормативные акты и иные нормативно-правовые акты (указы Президента РФ, Правительства РФ и т. д.).

Каждый человек, при достижении установленного законодательством возраста, имеет право на труд, о чем гласят ст. 37 Конституции РФ и ст. 3 Трудового кодекса РФ (ТК РФ), которые подтверждают право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, запрет на ограничение в трудовых правах и свободах в зависимости от обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника.

Основой взаимодействия работодателя и работника является трудовой договор, который выступает в качестве письменного подтверждения трудовых отношений. Трудовой договор содержит обязательные пункты, отсутствие которых делает данный документ недействительным.

Работодатель не имеет право включать в трудовой договор такие пункты, как дополнительные основания для увольнения, не установленные законом дисциплинарные взыскания, кроме случаев, оговоренных в ТК РФ.

Трудовой договор составляется обязательно в письменной форме, в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора остается у работника, другой хранится у работодателя.

Трудовой договор может заключаться как на неопределенный срок, так и на определенное время (например, сроком до 5 лет), – в этом случае он называется срочный трудовой договор. Срочный трудовой договор заключается в нескольких случаях, которые предполагают, как правило, выполнение временных или сезонных работ, замещение отсутствующего сотрудника. Срочный договор может быть заключён с лицами, направляемыми на работу за границу. Срочный трудовой договор заключается с работником на период, не превышающий срок занятия соответствующей должности.

Все основания заключения срочного трудового договора перечислены в ст. 59 Трудового кодекса РФ.



## **Роль практических занятий для обучающихся с ОВЗ и инвалидностью при индивидуальном планировании карьеры**

Изменяющийся рынок труда требует постоянного развития профессиональных навыков и компетенций работника. Именно этим и обусловлены происходящие изменения действующей в России системы квалификаций.

В соответствии с Трудовым кодексом РФ профессиональный стандарт – это характеристика квалификации, необходимой для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в т. ч. выполнения определенной трудовой функции.

Основные профессиональные образовательные программы разрабатываются в соответствии с федеральными государственными стандартами (ФГОС) или образовательными стандартами (ОС) и с учетом соответствующих примерных образовательных программ.

Адаптация основных профессиональных образовательных программ дает возможность формирования индивидуального образовательного маршрута для обучающегося с инвалидностью и/или лиц с ОВЗ, в том числе при прохождении ими практических занятий, которые играют важную роль при индивидуальном планировании карьеры.

Практическая подготовка (учебная, производственная, преддипломная практики) при реализации адаптированных образовательных программ среднего профессионального образования направлена на совершенствование модели практико-ориентированного обучения, усиление роли работодателей при подготовке квалифицированных рабочих, служащих, специалистов среднего звена, в частности, путем расширения компонентов (частей) образовательных программ, предусматривающих моделирование условий, непосредственно связанных с будущей профессиональной деятельностью, а также обеспечения условий для получения обучающимися практических навыков и компетенций, соответствующих требованиям, предъявляемым работодателями к квалификациям специалистов, рабочих.

Особенности проведения практической подготовки для обучающихся с инвалидностью и/или лиц с ОВЗ заключаются в решении задач трудовой реабилитации данной категории обучающихся, адаптации к реальным условиям работы, коммуникации в сфере профессиональной деятельности, формирование профессиональных навыков и компетенций



в соответствии с индивидуальными особенностями и физическими возможностями обучающихся.

Организация практической подготовки для обучающихся с инвалидностью и/или лиц с ОВЗ проводится с учетом особенностей их психофизического развития, индивидуальных возможностей, состояния здоровья на основании рекомендаций МСЭ, включенных в ИПРА, заключений ПМПК, определяющих степень способности к трудовой деятельности, при наличии заявления обучающегося (законного представителя) о необходимости предоставления специальных условий обучения с приложением документов, подтверждающих наличие у обучающегося индивидуальных особенностей.

Специальные (особые) условия могут включать:

1) установление индивидуального графика и сроков прохождения практической подготовки;

2) проведение практической подготовки в отдельной инклюзивной группе или совместно с обучающимися, не имеющими ограничений здоровья, если это не создает трудностей при прохождении практической подготовки;

3) присутствие по месту прохождения практической подготовки ассистента, квалификация которого позволяет оказывать обучающемуся необходимую техническую и иную помощь (в т.ч. помощь в передвижении, знакомстве с учебными материалами, оформлении задания, коммуникациях с руководителями практической подготовки и др.) с учетом индивидуальных особенностей обучающегося;

4) создание специальных рабочих мест (при необходимости) с учетом характера выполняемых трудовых функций и ограничений здоровья в соответствии с Приказом Минтруда России №685н от 19 ноября 2013 г. «Об утверждении основных требований к оснащению (оборудованию) специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов с учетом нарушенных функций и ограничений их жизнедеятельности»;

5) использование адаптированных методов обучения и воспитания, специальных учебных пособий и дидактических материалов, в том числе специальных мультимедийных печатных средств совместно с оборудованием индивидуального и коллективного использования основанных на оптическом сканировании;



б) создание специальных условий для прохождения промежуточной аттестации по результатам практической подготовки и др.

Для прохождения практической подготовки обучающемуся создаются специальные производственные условия: сокращенный рабочий день, дополнительные перерывы в работе, соответствующие санитарно-гигиенические условия, рабочее место оснащается специальными техническими средствами и пр.

Продолжительность рабочего дня обучающихся при прохождении практической подготовки в организациях составляет: для инвалидов I и II групп не более 35 часов в неделю (ст. 92 ТК РФ).

При организации практической подготовки необходимо соблюдать общие рекомендации для обучающихся с инвалидностью различных нозологических групп:

- организация технического, психологического, коррекционно-поддерживающего сопровождения практической подготовки, направленного на повышение эффективности процесса адаптации на рабочем месте;
- использование специальных средств (в том числе специализированных компьютерных технологий), обеспечивающих возможность выполнения трудовых функций;
- обеспечение пространственной организации рабочего места с учетом эргономических требований;
- обеспечение доступности информации и коммуникаций;
- использование средств дополнительной и альтернативной коммуникации при необходимости;
- использование специальных методов, приемов и средств обучения (в том числе специализированных компьютерных и ассистивных технологий,
- предъявление необходимой документации (программа практической подготовки, индивидуальное задание, договор, рабочий график (план) проведения практической подготовки в профильной организации и др.) на носителе, адаптированном для конкретной нозологии;
- учет индивидуальных особенностей лиц инвалидностью и/или лиц с ОВЗ: состояния здоровья, физического развития и уровня социальной и профессиональной подготовленности;





– учет показанных условий для организации труда инвалидов и/или лиц с ОВЗ, утвержденных национальными стандартами и санитарными правилами.

Предъявляются особые требования к кадровому обеспечению проведения практической подготовки: для сопровождения обучающихся с инвалидностью при прохождении аттестаций в процессе практической подготовки возможно привлечение ассистента (помощника), специалиста по специальным техническим и программным средствам, социального педагога, психолога, тифлопедагога, сурдопереводчика и других специалистов. Для комплексного сопровождения обучающихся инвалидностью и/или лиц с ОВЗ при прохождении практик из числа сотрудников ПОО при необходимости назначаются тьюторы.

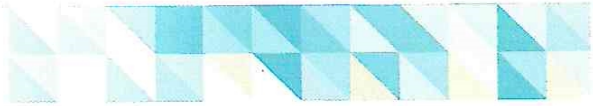
В соответствии с ФГОС СПО по профессии/специальности для реализации адаптированной основной образовательной программы среднего профессионального образования предусматриваются все виды учебной и производственной практической подготовки. Для инвалидов и/или лиц с ОВЗ форма проведения практической подготовки устанавливается профессиональной образовательной организацией с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья.

При необходимости могут быть предусмотрены иные типы практик дополнительно к установленным стандартом, если это предусмотрено АООП, индивидуальным учебным планом.

На завершающем этапе профессионального образования может быть организована производственная адаптационная практическая подготовка со следующими задачами:

- овладения обучающимися с инвалидностью и (или) ограниченными возможностями здоровья профессиональной деятельностью на конкретном рабочем месте возможного постоянного трудоустройства;
- приобретения обучающимися опыта самостоятельной трудовой деятельности, социальной интеграции в профессиональной среде;
- индивидуализации рабочего места обучающемуся с инвалидностью для последующего рационального трудоустройства.

Производственно-адаптационная практическая подготовка проводится как специально организованная работа обучающихся с



инвалидностью

в режиме неполной занятости на месте возможного трудоустройства и носит индивидуальный характер.

ПОО может осуществлять проведение практической подготовки в организациях или на предприятиях, деятельность которых соответствует профессиональным компетенциям, осваиваемым в рамках АООП, на основе договоров. По соглашению сторон данные об инвалидности и особые условия труда отражаются в договоре. Соответствие площадки предприятия требованиям, направленным на предупреждение причинения вреда инвалидам и иным МГН при формировании безбарьерной среды осуществляется в рамках Федерального закона от 27 декабря 2002 г. № 184-ФЗ. О техническом регулировании.

Место практической подготовки может быть выбрано обучающимся самостоятельно при условии соответствия базы практической подготовки требованиям, обеспечивающим выполнение программы в полном объеме.

При выборе места прохождения практической подготовки учитываются аспекты безбарьерной среды базы, материально-технические условия для посещения обучающимися с инвалидностью и/или лиц с ОВЗ, возможность обеспечения безопасных условий прохождения практической подготовки обучающимся, отвечающим санитарным правилам и требованиям охраны труда.

С целью обеспечения беспрепятственного доступа обучающихся к местам прохождения практической подготовки разрабатывается маршрут, способ передвижения; определяются сопровождение, специальные технические средства и оборудование рабочего места в соответствии

с требованиями к оснащению (оборудованию) специальных рабочих мест для инвалидов и/или лиц с ОВЗ.

Обучающиеся, совмещающие обучение с трудовой деятельностью, вправе проходить практику по месту работы в случаях, если профессиональная деятельность, осуществляемая ими, соответствует требованиям к содержанию практической подготовки.

При прохождении практик, предусматривающих выполнение работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), обучающиеся проходят соответствующие медицинские осмотры (обследования)



в соответствии с Порядком проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и/или опасными условиями труда, утвержденным приказом Минтруда России №988н, Минздрава России №1420н от 31.12.2020 «Об утверждении перечня вредных и/или опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные медицинские осмотры при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры».

Практика показывает, что трудоустройство лиц с ОВЗ и инвалидностью по месту прохождения ими производственной практики способствует формированию у них навыков, необходимых при построении карьеры.

### **Гибкие навыки (soft-skills) и их роль в построении карьеры**

В простой модели профессиональных компетенций навыки разделяют на hard skills (жесткие) и soft skills (гибкие).

Hard skills — узкие профессиональные навыки, которые нужны для решения конкретных задач в повседневной работе.

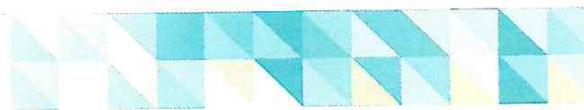
Например, для дизайнера «жестким навыком» будет владение графическим редактором, а для плотника — умение обращаться с электролобзиком. Жесткими навыками можно овладеть за несколько недель, а их эффективность — измерить. Hard skills нужны под конкретные задачи, формируются в процессе обучения и основаны на технических знаниях.

Soft skills — надпрофессиональные навыки, которые помогают решать жизненные задачи и работать с другими людьми.

Независимо от специальности вам понадобятся хотя бы несколько «гибких навыков». Чтобы добиться успеха на работе, нужно уметь хорошо ладить с коллегами, клиентами, менеджерами и начальниками. Soft skills нельзя научиться на тренинге или курсе, они закладываются в детстве и развиваются в течение всей жизни. Поэтому работодатели особенно ценят людей, у которых они хорошо развиты. Soft skills полезны в любых сферах, формируются в детстве и связаны с эмоциональным интеллектом.

14 важных «гибких навыков», которые помогут не потеряться в будущем:

Коммуникация, критическое мышление, клиентоориентированность, управление проектами, людьми и собой, наставничество и менторинг, решение проблем, принятие решений, эмоциональный интеллект, ненасильственное общение, управление знаниями, работа в режиме



неопределенности, бережливое производство, экологическое мышление, самоанализ и саморефлексия.

**1. Коммуникация** — это передача информации, обмен знаниями или сведениями между людьми. Например, приветствие, короткий разговор или покупка товаров в магазине. Коммуникация помогает налаживать контакты, чтобы удовлетворять человеческие потребности, выполнять жизненные и профессиональные задачи. В ближайшие десятилетия люди точно будут общаться друг с другом, поэтому навык будет актуальным независимо от изменений способов коммуникации. В блок коммуникации входят два важных навыка:

Деловое общение — умение вести переписку и переговоры с коллегами, клиентами и руководителями, чтобы решать задачи и добиваться поставленных целей.

Презентация и ораторское искусство — умение понятно и четко говорить, доносить свои идеи до других людей, чтобы вас понимали и запоминали.

Как развить? Больше общайтесь с конкретной целью, например, проведите переговоры с клиентом, презентации или лекции. Вступите в клуб дебатов или запишитесь на курсы переговорщиков. Устраивайте дискуссии и деловые игры с друзьями или коллегами.

**2. Критическое мышление** — способность взвешенно подходить к переработке и потреблению информации. Мы постоянно находимся в информационном потоке. В нем легко потеряться, потерять фокус внимания или стать жертвой манипуляций. Навык помогает проверять информацию, искать взаимосвязь между фактами, рационально мыслить, принимать верные решения и сформулировать сильные аргументы.

Как развить? Развивайте логику и наблюдение. Попробуйте определить ролевые модели поведения коллег на работе. Понаблюдайте, как они реагируют на входящую информацию.

**3. Клиентоориентированность** — умение вовремя определять потребности и желания своей аудитории, чтобы удовлетворять их с максимальной пользой. Например, если у вашего клиента нет времени идти в магазин, вы можете доставить товар ему домой. Клиент увидит заботу и сэкономит время, а вы получите лояльного покупателя. Навык помогает конкурировать на рынке труда, товаров и услуг. В стране с развивающейся рыночной экономикой это особенно ценно.

Как развить? Проанализируйте свою целевую аудиторию. Например, если устраиваетесь на работу — это будут HR, руководители отделов и директора. Подумайте, какие проблемы с соискателями у них бывают, как вы можете их решить. Изучайте аудитории разных сфер вашей жизни, помогайте удовлетворять запросы и закрывать проблемы этих людей.



**4. Управление проектами.** Проекты везде. Сделать сайт, построить дом, организовать путешествие — всё это проекты. Вокруг проекта собираются разные люди, например, клиент, помощники, подрядчики, внешние силы в виде государства. Человек, который управляет проектами, стоит в середине системы. У него есть рычаги и связь со всеми ее компонентами. Именно от него зависит, каким получится проект. Бизнес, НКО и госорганы в России переходят на проектное управление, поэтому умение управлять проектами становится необходимым для людей всех возрастов.

Как развить? Представьте свои текущие дела в виде проектов. Обозначьте цель, сроки, этапы. Подумайте, как можно оптимизировать свои проекты: получить больше пользы или сэкономить ресурсы. Например, если часто опаздываете на работу, заранее приготовьте одежду и еду на утро или смените маршрут.

**5. Наставничество и менторинг.** Традиционная система образования жесткая и неповоротливая. В ней есть разрыв между компетенциями, которые мы получаем в университете и тем, что требуется на реальной работе. Чтобы быстрее вырасти профессионально и адаптироваться к требованиям рынка нужен наставник или ментор. Наставник поможет составить план обучения и следить за результатами. С ним работают регулярно, чтобы видеть прогресс и корректировать свое обучение. Если сами станете наставником, сможете делиться умениями и знаниями с другими людьми, которым нужна эта компетенция. Адаптировать команду к задаче, проекту или рабочему месту.

Как развить? Подумайте, какие компетенции нужно прокачать, как эффективнее это сделать. Составьте себе план обучения на год. Следуйте ему, фиксируйте результаты. Когда научитесь управлять своим обучением, предложите коллегам или друзьям стать их ментором на некоторое время. Так отработаете навык и поможете другим людям.

**6. Ненасильственное общение (ННО)** — метод четко, понятно и точно доносить до собеседника информацию и добиваться своего. В ненасильственном общении вы сообщаете собеседнику наблюдение, подкрепляется его фактом, говорите о своей потребности и формулируете просьбу. Так вы не причините людям вреда, удовлетворите свои потребности, определите насильственную коммуникацию в свой адрес и вовремя ее остановите. Навык помогает договариваться в коллективных совещаниях, личном общении с коллегами и близкими. Главное — не переборщить с мягкостью, неуверенностью выражений, что чревато потерей авторитета и доверия к вам.



Автор базовой книги по ННО Маршалл Розенберг предлагает ясно формулировать каждый из четырех компонентов ненасильственного общения. Без оценок, суждений и перекладывания ответственности.

Как развить? Научитесь понимать себя и относитесь к людям с сопереживанием. Применяйте методику ненасильственного общения с друзьями, чтобы безопасно отработать ее на практике. Посещайте встречи и тренинги по ННО, где люди учатся общаться без насилия.

**7. Принятие решений** — способность осознанно выбирать лучшее решение из возможных вариантов. Этот навык помогает быстро и с максимальной пользой достигать своих целей. Например, если вам предложили две интересные вакансии, но вы не знаете, какую выбрать — можете упустить обе.

Как развить? Чтобы развить навык принятия решений, нужно научиться видеть максимальное количество вариантов, верно расставлять приоритеты в каждой конкретной ситуации и выбирать лучшее из возможного. Если возникают сложности на работе, обращайтесь к руководителю с решением, а не проблемой.

**8. Решение проблем.** Если что-то идет не так, вы можете жаловаться или принимать меры. Навык решения проблем помогает справляться с трудностями на работе и в жизни. Чем сильнее его прокачиваете, тем более сложные ситуации вам будут по плечу. Решение проблем похоже на управление проектами и принятие решений — вы преодолеваете трудности, чтобы достичь целей и получить результат.

Как развить? Обозначьте несколько главных проблем в вашей жизни и придумайте 20—30 решений для каждой. Установите срок и попробуйте реализовать каждое из них за это время. Если решить проблему не сможете, придумайте новые способы с ней справиться. Помните, что главное в проблеме — найти решение.

**9. Эмоциональный интеллект** — способность понимать эмоции, мотивацию, намерения свои и других людей и управлять всем этим. Навык помогает решать практические задачи, принимать решения и строить коммуникацию с другими людьми. Например, если во время своей презентации вы видите, что слушатели устали — сделайте перерыв.

Как развить? Чтобы прокачать эмоциональный интеллект, нужно развивать эмпатию по отношению к себе и другим людям. Понаблюдайте за своими эмоциями и эмоциями других. Подумайте, с чем они связаны, и как влияют на окружающих. Попробуйте контролировать себя и принимать лучшие решения, основанные на наблюдениях.

**10. Управление знаниями и обучаемость.** Обучаемость — способность узнавать новую информацию и применять ее в жизни, чтобы решать повседневные задачи. Знания формируют умения, а умения —



навыки. Важно не собирать концепции и теории, а применять их на практике, превращая в полноценные компетенции. Управление знаниями помогает выбирать нужные источники информации, сортировать ее и управлять планом обучения.

Как развить? Составьте план обучения, отфильтруйте нужную информацию, выберите знания, которые хотите применить на практике. Теории и концепции обучения важно проживать, пробовать на себе и анализировать. Например, если узнали о матрице управления временем, попробуйте ее в жизни.

**11. Работа в режиме неопределенности.** Современный мир описывают аббревиатурой VUCA. Это мир нестабильности (volatility), неопределенности (uncertainty), сложности (complexity) и неоднозначности (ambiguity), и нам придется в нем жить. Работа в режиме неопределенности — умение быстро реагировать на изменения условий задачи, принимать решения, управлять проектами и своими ресурсами. Чтобы конкурировать на рынке и быть востребованным, нужна гибкость и умение быстро адаптироваться к изменениям. Например, в навык работы в режиме неопределенности входит стресс-менеджмент.

Стресс-менеджмент — управление состоянием и поведением своим и других людей в периоды физического и психологического напряжения: сжатых сроков, форс-мажоров, сильных нагрузок.

Как развить? Нужно развивать самостоятельность. Придумывайте выходы из разных трудных ситуаций, пробуйте подходы, которыми раньше не пользовались. Пробуйте новые инструменты: Телеграм, онлайн-форматы обучения, удаленную работу. Следите за трендами и новыми технологиями, выбирайте то, что подходит вам. Откройте собственный бизнес или запустите блог. Продумайте пути его развития в разных обстоятельствах: когда всё идет хорошо, в кризис, когда много конкурентов или нет желания им заниматься.

**12. Бережливое производство** — умение устранять потери любого рода, искать узкие места и улучшать процесс создания чего-либо. Навык помогает экономить ресурсы конкретного человека или целого производства. Например, если правильно рассчитываете свою нагрузку — вы не выгораете, поэтому успеваете сделать больше и лучше. Навык необходим предпринимателям, которые связаны с мелким, средним или крупным производством.

Как развить? Организуйте собственное пространство: рабочий стол, компьютер, квартиру. В бережливом производстве есть технология 5S — удаление ненужного, самоорганизация, соблюдение чистоты, стандартизация процессов, совершенствование порядка. Начните с нее —



наведите порядок в шкафах, создайте свою систему хранения и сортировки вещей, мусора и информации.

Сортируйте письма и файлы на компьютере и в телефоне, сделайте свое пространство удобным.

**13. Экологическое мышление** — это способность осознанно относиться к происходящим событиям без вреда для себя и окружающих. Экологическое мышление предполагает ответственность за свои действия и позитивное отношение к миру. Навык помогает увлекаться своим делом и получать удовлетворение от результата. Например, если в проекте сдвигаются сроки — вы не паникуете, а ищете решение проблемы. Быстрее преодолеваете трудности и стремитесь закончить работу качественно.

Как развить? Развивайте в себе проактивное мышление, вместо реактивного. Например, если вам нагружат в очереди, вы не грубите в ответ, а сначала думаете и решаете: стоит ли грубить в ответ. Если от этого никому лучше не станет, значит отвечать не стоит.

Экологично относитесь к ресурсам, которые расходуете дома: ведите раздельный сбор мусора, выключайте воду, когда чистите зубы, покупайте меньше пластика или сдавайте одежду в переработку.

**14. Саморефлексия** — это самостоятельный анализ своих поступков, поведения, деятельности. Она помогает оценить свои действия, осознать их и принять решение, что делать дальше. Например, если вы никак не можете наладить отношения с коллегами, саморефлексия поможет найти ошибки в общении с вашей стороны. Этот навык развивает осознанность — вы будете принимать более взвешенные решения, если знаете себя и осознаете свои потребности.

На каждом этапе обучения нужно осознанно ставить цели. Навык целеполагания помогает их формулировать и достигать. В отдельном материале мы подробно рассказали, как работать с целями для своего обучения и представить его в виде проекта:

Как развить? Понаблюдайте за собой: отмечайте детали поведения и поступков. Попробуйте вести дневник — записывайте туда впечатления о прожитом дне, инсайты и анализ своего поведения. Каждый день записывайте людей, которым вы благодарны за что-либо в своей жизни.

Soft skills является решающим инструментом на пути к профессиональному успеху. Они могут быть восприняты как набор умений и навыков, квалификаций, владений запасом знаний и поведенческими навыками, необходимыми для успешного взаимодействия в современном деловом мире. В совокупности гибкие навыки позволяют быть успешным независимо от специфики деятельности и направления, в котором работает человек. Традиционно в психологии их относят к числу





социальных навыков: умение убеждать, находить подход к людям, лидировать, межличностное общение, ведение переговорных процессов, работа в команде, личностное развитие, управление временем, эрудированность, креативность и т. п. Заметим, что ни одно из перечисленных выше умений не относится только к конкретной специальности.

Для формирования «гибких навыков» необходимо работать над самим собой. Для этого можно посещать различные курсы, семинары, тренинги по soft-skills. В трудовой деятельности без способностей и умений добиваться положительных результатов невозможно добиться значимых успехов.

Для успешного достижения поставленных целей в жизни необходимо следовать нескольким правилам:

- мой рост – моя ответственность;
- найти себе наставника;
- научиться тратить свободное время на саморазвитие;
- постоянно брать на себя новые проекты, интересные задачи и выходить из зоны комфорта;
- читать деловую литературу, которая будет полезна в той или иной промежуток времени;
- ходить на мероприятия, которые соответствуют карьерным целям.

### **Из опыта ГАПОУ ТО «Тюменский колледж производственных и социальных технологий» по оказанию содействия обучающимся с ОВЗ и инвалидностью в проектировании карьерных стратегий**

В ГАПОУ ТО «Тюменский колледж производственных и социальных технологий» действует клуб профессионального саморазвития (КУРС - Клуб Уникальных Равных Самостоятельных) для выпускников колледжа.

Клуб создан с целью повышения уровня социализации выпускников, развития soft-skills, построения карьерных стратегий, разработки плана действий по успешному построению карьеры и достижению профессионального успеха, подготовки к успешному трудоустройству.

В рамках деятельности клуба «КУРС» проводятся различные мероприятия:

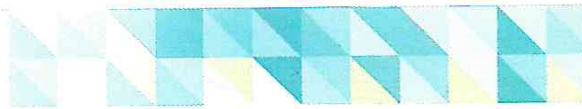
- встречи с работодателями, а также выпускниками колледжа, относящихся к категории инвалидов, которые успешно трудоустроились и ведут полноценный образ жизни,
- игры: «Прием на работу», «Как хобби превратить в заработок»,
- тренинговые занятия с обучающимися выпускных групп с ОВЗ и инвалидностью, на которых выпускники овладевают навыками самопрезентации, саморегуляции, адаптации в трудовом коллективе, необходимыми для гармоничного развития и профессионального



становления личности. Встречи клуба проводятся с элементами тренинга на целеполагание, тайм-менеджмент, самопрезентацию, адаптацию к новому коллективу.

При построении карьерных стратегий обучающиеся учатся принимать во внимание индивидуальные возможности, знания и навыки, в том числе полученные при участии в конкурсах профессионального мастерства «Абилимпикс».

Специалисты Ресурсного учебного-методического центра оказывают психологическую поддержку не только обучающимся с ОВЗ и инвалидностью, но и потенциальным работодателям на начальном этапе их взаимодействия.



### Список использованных источников

1. Волченкова Е. В., Воронина О. А., Турсенев С. А., Бугайчук Т. В., Коряковцева О. А. Формирование карьерных стратегий студентов с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью на этапе профессионального обучения в вузе // Перспективы науки и образования. 2022. № 5 (59). С. 377-396

2. Елисеева Л.Я. Педагогика и психология планирования карьеры [Текст]: учебное пособие для бакалавриата и магистратуры / Л.Я. Елисеева. -2-е изд. - М.: Юрайт, 2018. - 242 с.

3. Технология карьеры: Учеб. пособие / Т.А. Воробьева, Е.В. Грудева, М.П. Колесов и др.; Под ред. Е.В. Грудевой. – Череповец: Череповецкий гос. ун-т, 2018. – 183 с.

4. Методические рекомендации по разработке и реализации примерных адаптированных основных образовательных программ среднего профессионального образования / Д.Р. Макеева, Е.А. Канатникова, Е.А. Деникаева, Е.В. Николаева – М.: ФГБОУ ДПО ИРПО, 2022. – 53 с.

Дополнительные интернет-источники и профориентационные сайты

1) Навигатум (Федеральный образовательный проект):  
<https://www.navigatum.ru/>

2) Особенности профориентации детей с ОВЗ:  
<https://edunews.ru/proforientaciya/materials/dlya-invalidov.html#11>.

3) Сайт Федерального методического центра по инклюзивному образованию Минпросвещения России -fmc-spo.ru.

4) Карьерная стратегия. Рекомендации по разработке карьерной стратегии  
<https://cdto.work/2022/07/15/karernaja-strategija-rekomendacii-po-razrabotke-karernoj-strategii/>

отова Наталья Александровна, педагог-психолог РУМЦ СПО ГАПОУ ТО «Тюменский  
элледж производственных и социальных технологий»

Тюмень, ул. Рылеева, 34

-mail: [tkpst-rumz@yandex.ru](mailto:tkpst-rumz@yandex.ru)

[www.rumz72.ru](http://www.rumz72.ru)

елефон горячей линии: 8 (958) 251-31-86

