



**РЕСУРСНЫЙ
УЧЕБНО-
МЕТОДИЧЕСКИЙ
ЦЕНТР**



СБОРНИК СТАТЕЙ

**Организация наставничества
для обучающихся
с инвалидностью и ОВЗ**

Ижевск, 2025

ББК 74.474

УДК 377

Сборник статей «Организация наставничества для обучающихся с инвалидностью и ОВЗ» – Ижевск, 2025. – 46 с.

Сборник статей «Организация наставничества для обучающихся с инвалидностью и ОВЗ» предназначен образовательным организациям в целях оказания помощи при обучении инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья.

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	4
Белослудцева О.А. «Наставничество для учащихся СПО: путь к успеху и профессиональному становлению».....	6
Маркова Т.В., Истомина В.В. «Коллаборация в наставничестве».....	11
Маркова Т.В. «Решебник для наставника».....	16
Алабушева М. В. «Наставничество при подготовке лиц с интеллектуальными нарушениями к чемпионатам профессионального мастерства «Абилимпикс» (компетенция «художественный дизайн»)».....	22
Мингареева Г.Р. «Опыт наставничества в подготовке обучающегося с интеллектуальными нарушениями к Абилимпиксу в компетенции «ногтевой сервис».....	24
Дзюина Н.С. «Наставничество при адаптации выпускников с инвалидностью и ОВЗ в модели бесшовной подготовки специалиста».....	27
Гаврилова В.Н., Красавина Ю.В. «Особенности организации профессионального сопровождения выпускников с инвалидностью по слуху на предприятиях Удмуртии».....	34
Маркова Л.А. «Сопровождение выпускников с инвалидностью и лиц с ОВЗ».....	37
Рыбакова Ю.И., Бояринцева Е.В. «Сопровождение выпускников с инвалидностью и лиц с ОВЗ».....	42
Заключение	46

ВВЕДЕНИЕ

Современный подход к инклюзивному образованию и профессиональной реализации лиц с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья кардинально меняет роль наставничества. Из эпизодического инструмента оно превращается в целостную, непрерывную и системообразующую практику, которая сопровождает человека на всем его профессиональном пути. Именно этот комплексный, «бесшовный» подход и лег в основу данной серии сборников, объединенных общей целью — раскрыть потенциал наставничества как ключевого механизма успешной социально-профессиональной интеграции.

Представленная серия методических изданий выстроена в стройную логическую последовательность, отражающую основные этапы профессионального становления личности:

Первый раздел — «Наставничество при организации профориентации и обучения» — закладывает фундамент. Он посвящен тому, как помочь человеку с инвалидностью или ОВЗ осознанно выбрать профессию, успешно адаптироваться в образовательной организации и сформировать устойчивую мотивацию к дальнейшему росту. Здесь наставник выступает проводником в мир профессий и опорой в период освоения знаний и компетенций.

Второй раздел — «Наставничество при подготовке к чемпионатам профессионального мастерства «Абилимпикс» — фокусируется на пике учебных достижений. Он показывает, как наставничество помогает раскрыть таланты, отточить мастерство до уровня конкурсных стандартов и сформировать у участника уверенность в своих силах, что является критически важным для будущего трудоустройства.

Третий раздел — «Наставничество при трудоустройстве и закреплении на рабочем месте» — завершает этот путь, переводя образовательные успехи в карьерные результаты. В нем рассматриваются модели адаптации выпускников на предприятиях, технологии поддержки на первом рабочем месте и решения по созданию инклюзивной среды, где профессиональный потенциал сотрудника может быть реализован в полной мере.

Статьи, собранные в этом сборнике, — это не только анализ успешных кейсов и апробированных методик, но и живой диалог о проблемах и путях их решения. Мы рассматриваем специфику работы с различными нозологиями, важность коллаборации между всеми участниками процесса и предлагаем практические инструменты для наставников, такие как «Решебник для наставника».

Уверены, что данная серия изданий станет ценным ресурсом для всех, кто вовлечен в создание эффективной системы поддержки лиц с инвалидностью и ОВЗ: для педагогов и мастеров производственного обучения, наставников на предприятиях, руководителей образовательных организаций и кадровых служб. Вместе мы можем выстроить тот самый непрерывный маршрут, где на каждом этапе человек будет встречать поддержку, что в итоге превратит ограничения в возможности, а потенциал — в реальные профессиональные достижения.

***Раздел 1. Организация наставничества
для обучающихся с инвалидностью и ОВЗ***

Белослудцева Ольга Аркадьевна,
методист Ресурсного учебно-
методического центра
БПОУ УР «Ижевский торгово-
экономический техникум»
Belova_olga12.11.1991@mail.ru

НАСТАВНИЧЕСТВО ДЛЯ УЧАЩИХСЯ СПО: ПУТЬ К УСПЕХУ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОМУ СТАНОВЛЕНИЮ

Система среднего профессионального образования (СПО) играет ключевую роль в подготовке квалифицированных специалистов для современной экономики. Однако, получение теоретических знаний и практических навыков – это лишь одна сторона медали. Важно, чтобы учащиеся СПО не только овладели профессией, но и успешно адаптировались к реалиям рынка труда, развили личностные качества и научились эффективно взаимодействовать с коллегами. Именно здесь наставничество становится ценным инструментом, способным значительно повысить конкурентоспособность выпускников СПО и помочь им в профессиональном становлении.

Что такое наставничество и зачем оно нужно в СПО

Наставничество – это форма передачи опыта и знаний от более опытного человека (наставника) к менее опытному (наставляемому). В контексте СПО наставниками могут выступать преподаватели, мастера производственного обучения, опытные выпускники, а также представители предприятий-партнеров.

Главная цель наставничества – помочь учащемуся СПО эффективно освоить выбранную профессию, адаптироваться к будущей рабочей среде, развить необходимые профессиональные и личностные качества, а также повысить мотивацию к обучению и саморазвитию.

Преимущества наставничества для учащихся СПО

■ **Практическое применение знаний:** Наставник помогает учащемуся увидеть связь между теорией и практикой, объяснить сложные концепции на конкретных примерах из реальной рабочей среды.

■ **Развитие профессиональных навыков:** Наставник делится своим опытом, показывает эффективные методы работы, помогает учащемуся освоить новые технологии и инструменты.

■ **Адаптация к рабочей среде:** Наставник знакомит учащегося с особенностями работы в конкретной отрасли, рассказывает о корпоративной культуре, помогает выстраивать отношения с коллегами.

■ **Повышение уверенности в себе:** Поддержка и позитивная обратная связь от наставника помогают учащемуся поверить в свои силы, преодолеть страх перед трудностями.

■ **Развитие личностных качеств:** Наставник является примером профессионализма, ответственности, коммуникабельности и других важных качеств, которые необходимы для успешной карьеры.

■ **Формирование профессиональной этики:** Наставник передает учащемуся ценности и нормы поведения, которые приняты в профессиональной среде.

■ **Расширение кругозора и возможностей:** Наставник помогает учащемуся увидеть перспективы развития в выбранной профессии, знакомит с новыми тенденциями и технологиями в отрасли.

■ **Получение обратной связи и конструктивной критики:** Наставник предоставляет учащемуся возможность получить объективную оценку своих знаний и навыков, а также советы по улучшению.

■ **Укрепление связи между образовательным учреждением и работодателями:** Наставничество способствует более тесному сотрудничеству между образовательными учреждениями и предприятиями, что позволяет образовательным программам лучше соответствовать потребностям рынка труда.

Формы наставничества в СПО

Наставничество может принимать различные формы, в зависимости от целей, ресурсов и особенностей образовательного учреждения. Вот несколько примеров:

1. **Индивидуальное наставничество:** Учащийся работает один на один с наставником, который предоставляет ему индивидуальную поддержку и руководство.

2. **Групповое наставничество:** Несколько учащихся работают с одним наставником, что позволяет им обмениваться опытом и учиться друг у друга.

3. **Менторство:** Форма наставничества, ориентированная на долгосрочное развитие карьеры учащегося. Ментор помогает учащемуся определить свои цели, разработать план развития и достичь успеха в выбранной области.

4. **Проектное наставничество:** Учащийся работает над конкретным проектом под руководством наставника, приобретая практические навыки и опыт работы в команде.

5. **Наставничество "равный-равному":** Более опытный студент выступает в роли наставника для менее опытного.

Этапы внедрения программы наставничества в СПО

1. **Реализация эффективной программы наставничества требует тщательной подготовки и планирования. Основные этапы:**

2. **Определение целей и задач программы:** Четко сформулируйте, каких результатов вы хотите достичь с помощью наставничества, например, повышение успеваемости, адаптация к рабочей среде, развитие конкретных навыков и т.д.

3. **Разработка критериев отбора наставников и наставляемых:** Определите, каким требованиям должны соответствовать наставники и наставляемые участники программы.

4. **Подбор и обучение наставников:** Важно тщательно отобрать наставников, обладающих необходимыми знаниями, опытом и личностными качествами. Организуйте для них специальные тренинги и семинары, чтобы подготовить их к роли наставника.

5. **Сопоставление наставников и наставляемых:** Учитывайте интересы, цели и личностные характеристики как наставников, так и наставляемых, чтобы создать максимально эффективные пары.

6. **Разработка плана наставничества:** Совместно с наставником и наставляемым разработайте план, в котором будут указаны цели, задачи, сроки и методы работы.

7. **Регулярные встречи и обратная связь:** Обеспечьте регулярные встречи между наставником и наставляемым, а также сбор обратной связи от участников программы для оценки ее эффективности и внесения необходимых корректировок.

8. **Оценка результатов программы:** Проанализируйте достигнутые результаты и определите, насколько успешно программа достигла поставленных целей.

9. **Риски и как их избежать:**

10. Несмотря на огромный потенциал, наставничество имеет и свои риски. Важно их учитывать и принимать меры для их предотвращения:

11. Недостаточная мотивация участников: Наставничество должно быть добровольным и осознанным выбором как для наставника, так и для наставляемого. Необходимо создавать условия, которые будут мотивировать участников на эффективную работу.

12. Несовместимость наставника и наставляемого: Тщательно подходите к подбору пар, учитывая интересы, цели и личностные характеристики участников.

13. Недостаточная подготовка наставников: Наставники должны пройти специальное обучение, чтобы овладеть необходимыми знаниями и навыками для эффективной работы с наставляемыми.

14. Отсутствие четкого плана наставничества: Необходимо разработать четкий план, в котором будут указаны цели, задачи, сроки и методы работы.

15. Недостаточная поддержка со стороны образовательного учреждения: Администрация образовательного учреждения должна активно поддерживать программу наставничества, предоставлять необходимые ресурсы и создавать благоприятные условия для работы.

Организация работы наставника с обучающимся с ОВЗ и инвалидностью

Работа наставника с обучающимся с ОВЗ (ограниченными возможностями здоровья) и инвалидностью требует особого подхода, терпения и эмпатии. Это не просто передача знаний, а создание поддерживающей среды, где студент чувствует себя уверенно, может развиваться и достигать поставленных целей. Вот подробный план организации работы наставника:

1. Подготовительный этап: знакомство и установление контакта

■ Изучение информации о студенте: Перед первой встречей наставнику необходимо ознакомиться с личным делом обучающегося, особое внимание, уделяя заключению психолого-медико-педагогической комиссии (ПМПК), индивидуальной программе реабилитации или абилитации инвалида (ИПРА), а также любой другой информации, касающейся особенностей здоровья, образовательных потребностей и рекомендаций по обучению.

■ Первая встреча: знакомство и установление доверия: Цель первой встречи – познакомиться со студентом, установить контакт и создать атмосферу доверия. Важно:

- Представиться и рассказать о себе.
- Объяснить цели и задачи наставничества, его роль и возможности.
- Проявить искренний интерес к студенту, его интересам, увлечениям и ожиданиям от обучения.
- Активно слушать и задавать вопросы, чтобы лучше понять потребности и опасения студента.
- Обсудить удобный формат и частоту встреч.
- Подчеркнуть конфиденциальность и свою готовность помочь в любой ситуации.

■ Согласование правил взаимодействия: Обсудить со студентом правила взаимодействия, например:

- Как часто и в какое время будут проходить встречи.
- Как лучше связываться (телефон, электронная почта, мессенджеры).
- Как решать возникающие вопросы и проблемы.
- Что делать в экстренных ситуациях.

2. Этап планирования: определение целей и задач

■ Совместное определение целей: Вместе со студентом необходимо определить краткосрочные и долгосрочные цели, которые он хотел бы достичь в процессе обучения. Эти цели должны быть реалистичными, конкретными и измеримыми. Примеры целей:

- Успешно адаптироваться к новым условиям обучения в колледже.
- Улучшить успеваемость по конкретным предметам.
- Развить навыки самостоятельной работы.
- Научиться эффективно общаться с преподавателями и одногруппниками.
- Участвовать в общественной жизни колледжа.
- Определиться с будущей профессией.

■ Разработка индивидуального плана: На основе определенных целей необходимо разработать индивидуальный план работы, включающий конкретные шаги, сроки и ресурсы, необходимые для достижения каждой цели. План должен быть гибким и адаптироваться к изменяющимся потребностям студента. Учитывайте рекомендации ПМПК и ИПРА.

■ Определение ресурсов и потребностей: Определите, какие ресурсы и поддержка необходимы студенту для достижения целей (например, специальные технические средства, адаптированные учебные материалы, консультации специалистов и т.д.).

3. Этап реализации: поддержка и содействие

■ Регулярные встречи и консультации: Проводить регулярные встречи со студентом, чтобы обсудить прогресс, возникающие трудности и корректировать план работы. Важно:

- Предоставлять поддержку и мотивацию.
- Помогать в решении проблем.
- Делиться опытом и давать советы.
- Быть доступным для студента в случае необходимости.

■ Содействие в учебе:

- Помогать в освоении учебной программы.
- Объяснять сложные темы и понятия.
- Помогать в подготовке к контрольным работам и экзаменам.
- Советовать полезные учебные материалы.

■ Содействие в социальной адаптации:

- Помогать в установлении контактов с одногруппниками и преподавателями.
- Поощрять участие в общественной жизни колледжа.
- Поддерживать в ситуациях, когда студент сталкивается с непониманием или дискриминацией.

■ Содействие в профессиональной ориентации:

- Помогать в определении профессиональных интересов и способностей.
- Предоставлять информацию о различных профессиях и возможностях карьерного роста.
- Организовывать встречи с представителями интересующих профессий.
- Помогать в подготовке к собеседованиям и поиску работы.

■ Взаимодействие с преподавателями и специалистами:

- Поддерживать связь с преподавателями и другими специалистами, работающими со студентом (психолог, социальный педагог, медицинский работник).
- Обмениваться информацией и совместно разрабатывать стратегии поддержки.
- Быть посредником между студентом и преподавателями в случае возникновения проблем или недопонимания.

4. Этап анализа и оценки: подведение итогов и планирование дальнейшей работы

- Регулярная оценка прогресса: Регулярно оценивать прогресс студента в достижении поставленных целей. Обсуждать, что удалось, а что нет, и почему.
- Корректировка плана работы: При необходимости корректировать план работы, учитывая изменения в потребностях и возможностях студента.
- Подведение итогов: В конце каждого этапа работы подводить итоги, оценивать достигнутые результаты и планировать дальнейшую работу.
- Обратная связь: Собирать обратную связь от студента о работе наставника, чтобы улучшить качество поддержки.
- Завершение работы наставника: Обсудить со студентом завершение формального наставничества, когда он станет более самостоятельным и уверенным в себе. Предложить дальнейшую поддержку и возможность обращаться за советом в будущем.

Важные аспекты, которые необходимо учитывать в работе наставника

- Индивидуальный подход: Каждый студент с ОВЗ и инвалидностью уникален, поэтому важно учитывать его индивидуальные потребности, особенности здоровья и образовательные возможности.
- Терпение и понимание: Работа с обучающимися с ОВЗ и инвалидностью может быть сложной и требовать много времени и усилий. Важно проявлять терпение, понимание и сочувствие.
- Позитивный настрой: Верьте в возможности студента и поддерживайте его позитивный настрой.
- Конфиденциальность: Соблюдайте конфиденциальность информации, полученной от студента.
- Профессиональная этика: Соблюдайте профессиональную этику и не выходите за рамки своей компетенции.
- Самообразование: Постоянно повышайте свою квалификацию, изучайте новые методы и подходы в работе с обучающимися с ОВЗ и инвалидностью.

Следуя этим рекомендациям, наставник сможет оказать эффективную поддержку студенту с ОВЗ и инвалидностью, помочь ему успешно адаптироваться к обучению, развить свои способности и построить успешную карьеру.

Заключение

Наставничество – это мощный инструмент, который может значительно повысить качество подготовки специалистов в системе СПО. Внедрение эффективной программы наставничества требует тщательной подготовки, планирования и постоянной поддержки со стороны образовательного учреждения. Инвестиции в наставничество – это инвестиции в будущее, в квалифицированных специалистов, которые будут способствовать развитию экономики страны. Правильно организованное наставничество поможет учащимся СПО не только успешно освоить профессию, но и развить необходимые личностные качества, адаптироваться к рабочей среде и стать востребованными специалистами на рынке труда.

Маркова Татьяна Владимировна,
преподаватель педагогической практики,
наставник БПОУ УР «Воткинский
музыкально-педагогический колледж
им. П.И. Чайковского»
janamarkova94@yandex.ru

Истомина Вероника Валерьевна,
студент, наставляемый
БПОУ УР «Воткинский музыкально-
педагогический колледж
им. П.И. Чайковского»

КОЛЛАБОРАЦИЯ В НАСТАВНИЧЕСТВЕ

Реализация программы наставничества в Бюджетном профессиональном образовательном учреждении Удмуртской Республики «Воткинский музыкально-педагогический колледж имени П. И. Чайковского» строится по модели коллаборации последовательно, для максимальной эффективности – по двум диадам, обеспечивающим внешнюю и внутреннюю поддержку всех процессов:

ДИАДА 1. Коллаборация «студент – студент».

ДИАДА 2. Коллаборация «преподаватель – студент».

Каждая из указанных форм предполагает решение определенного круга задач и проблем с использованием единой методологии наставничества, частично видоизмененной с учетом ступени обучения, профессиональной деятельности и первоначальных ключевых запросов участников программы.

Диада 2. Коллаборация «преподаватель – студент»

Коллаборация «преподаватель – студент»- взаимодействие педагога и студента. Целью данных коллабораций является разносторонняя поддержка студентов с особыми образовательными или социальными потребностями.

Результатом является высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы колледжа.

Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной и урочной деятельности: организация совместных проектных работ, участие в конкурсах и олимпиадах, совместное посещение или организация мероприятий, участие в конкурсах и олимпиадах профессионального мастерства, через органы студенческого самоуправления.

Взаимодействие может *осуществляться* разными способами, основными из них являются две ролевых модели:

1) Тьютор - неуспевающий («успевающий – неуспевающий») - классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов. Какой бы самостоятельностью не обладал человек, возникают ситуации, в которых личность нуждается в сопровождении со стороны определенного наставника: сопровождение принятия решения, выбора цели, сопровождение в трудных жизненных ситуациях, построении индивидуальной образовательной траектории и др. Сопровождать - значит следовать рядом, это разносторонняя поддержка студентов с особыми образовательными и социальными потребностями.

2) Ментор-лидер («равный – равному») - целенаправленные развивающие отношения, основанные на обмене опытом, мудростью и знаниями и направленные на раскрытие возможностей. Ментор – это человек с личным опытом успеха, которым он готов поделиться со своим наставляемым, который в свою очередь, стремится развиваться и двигаться вперед и готов принимать эту помощь, советы и поддержку путем совместной работы по раскрытию своего потенциала через совместную работу над проектом, участие в олимпиадах и конкурсах профессионального мастерства.

Как это происходит на практике? Предлагаем вам фрагменты с занятия со студенткой-инвалидом.

Фрагмент занятия.

-У меня ничего не получается.

-Что не получается?

-Все не получается. Все уже сдали свои проекты, а я одна до сих пор не сдала. И контрольную я написала плохо и урок на практике не получился. Не могу. Трудно.

- Что вызывает трудности?

-Все трудно.

-Как на твой взгляд нужно решать эту проблему? Где ты можешь найти решение?

- Не знаю.

-Чем я могу тебе помочь?

- Не знаю.

- Хорошо. Я дам тебе задание на неделю. Открой, пожалуйста, свою книгу рецептов и запиши, что нужно сделать:

В течение недели:

Ты перестаешь сравнивать себя с другими, а начинаешь сравнивать свои успехи сегодня со своими успехами вчера, час назад, неделю назад.

Записываешь каждый вечер что у тебя сегодня хорошо (удачно) получилось? За что ты можешь себя похвалить сегодня?».

Как видно из фрагмента занятия работа с данной студенткой построена с помощью ключевых вопросов.

Наша задача: помочь найти ответы самому. Вместо «Тебе нужно научиться расставлять задачи по приоритетам» лучше задать вопрос: «Как тебе кажется, почему ты не успеваешь делать всю работу? Что бы тебе помогло?» Так благодаря вопросам человек сам найдет выход из проблемы. Не давать готовых решений, а задавать наводящие вопросы.

Подготовка к самостоятельной деятельности

Фрагмент занятия.

-Дария, завтра у тебя открытое занятие ты готова?

-Готова

-Назови тему занятия.

-Подготовка к дню пожилого человека.

-Хорошо. Кто такие в твоём понимании пожилые люди?

-Пенсионеры. Старые люди.

-А для детей кто такие пожилые люди?

-Это бабушки и дедушки.

-Отлично. Давай посчитаем сколько лет бабушкам у этих детей.

-Примерно 50.

-Это пожилые люди? Понравится им если их поздравят с этим праздником?

Может праздник как-то деликатнее назвать?

-Праздник бабушек и дедушек.

Отсутствие жизненного опыта, у неподопечной, может привести к неловкой ситуации. И снова мои рабочие инструменты- это КЛЮЧЕВЫЕ ВОПРОСЫ.

2 фрагмент.

-У тебя запланировано проведение кл. часа по теме БДД.

-Я готова. Сценарий я написала.

-Молодец. Чем я могу тебе помочь?

-У меня возникают сомнения, усвоят ли ученики 4 класса материал, если я буду весь урок им рассказывать?

- Твои сомнения понятны. Согласна, что форма лекция- не эффективна для детей 10-11 лет. Ты же знаешь какие в этом возрасте методы и приемы будут эффективны.

-Конечно игра. Но я ее не включила в сценарий, так как в классе во время игры всегда шумно. Нет дисциплины.

-Подумай, может нужно подобрать такую игру, а их огромное множество, которая более спокойная.

-Ой, я знаю такую игру. Это «Лото».

- Молодец, в дальнейшем нужно осваивать технологию игровой деятельности.

В данном фрагменте показана перспектива- ближайшая и на будущее (долгосрочная).

Упражнение «Разговор через стекло»

Процедура проведения. Первому дается задание попытаться без слов позвать в кино второго, второму — выяснить у первого задание по математике. Причем первые не знают, что было предложено вторым, и наоборот. Участники пытаются договориться между собой так, словно между ними находится толстое стекло, через которое они не могут слышать друг друга. Вопросы для обсуждения: Поняли ли вы друг друга? Смогли ли договориться? Как вам это удалось?

Итоги занятия подводим с помощью пятилистника наставничества.



ПАМЯТКА НАСТАВНИКА

УМЕЙ ПРАВИЛЬНО ЗАДАВАТЬ ВОПРОСЫ

<i>Этап</i>	<i>Пример вопроса</i>	<i>Польза вопроса</i>
1. Осознание ситуации и имеющихся ресурсов	От кого и чего зависит на данный момент развитие событий? На что именно, как и в какой степени влияете лично вы?	Позволяет наставляемому осознать личную ответственность. Обозначить зоны своей компетентности.
2. Осознание возможностей и препятствий	Что вы можете сделать, и какие возможны препятствия? Какие условия были бы идеальны для достижения цели? Как вы можете повлиять на появление благоприятных и нейтрализацию неблагоприятных условий?	Психологическая подготовка к препятствиям. Наставляемый заранее готовится к тому, как будет справляться с трудностями, если таковые возникнут
3. Разработка плана действий	Что когда, кому и в какой последовательности следует делать для реализации намеченного? Для достижения цели: что нужно делать обязательно, что желательно, а без чего можно обойтись? Кто будет отвечать за каждый этап? Когда должны быть реализованы действия на каждом этапе? Какие дополнительные средства и помощь понадобятся на каждом этапе? Что будет свидетельствовать о возможности продвижения на следующий этап?	Наставляемый учится отделять значимые критерии от незначимых. Планировать работу и время. Самостоятельно определять уровень своего мастерства (т.е. понимать, сколько времени ему понадобится для завершения работы). Работать в команде
4. Окончательная проработка	Что еще требует дополнительного уточнения? Какие существуют варианты? В чем могут состоять принципиально отличные подходы к задаче?	Наставляемый учится творческому подходу к решению любой задачи

Рекомендуется:

Задать подопечному следующие вопросы:

- Как Вы оцениваете результат?
- Что получилось хорошо / удалось / дало результаты?
- Как Вы думаете, что можно было бы сделать по-другому, чтобы результаты были лучше?

Не рекомендуется:

- Сообщать обратную связь при свидетелях.
- Проводить беседу «на бегу», встретившись в коридоре и т.п.

- Читать нотации, «зависать» на выяснении причин совершенных ошибок, т.к. это заставляет подшефного искать все новые и новые оправдания, а не решения.
- Допускать резкие высказывания, «переходить на личность».

Правила работы коллаборации

- Мы озвучиваем свои мысли
- Мы ограничиваем время на споры
- Мы стараемся не отвлекаться
- Мы предполагаем, что каждая идея несет ценность, даже если так не кажется на первый взгляд
- Мы стремимся к прогрессу, а не к совершенству
- Мы строим, а не возводим препятствия
- Мы извлекаем как можно больше пользы из наших различий

Маркова Татьяна Владимировна,
 преподаватель педагогической практики,
 наставник БПОУ УР «Воткинский
 музыкально-педагогический колледж
 им. П.И. Чайковского»
janamarkova94@yandex.ru

РЕШЕБНИК ДЛЯ НАСТАВНИКА

Чтобы сократить время получения практических навыков появилась потребность в разработке методического пособия для наставника и наставляемого с инвалидностью, по сути являющегося сборником задач, примеров и кейсов, ситуативных заданий, списком полезных материалов, практических рекомендации и т.д. всего того, что необходимо и важно подопечному.

Поскольку в методичке представлены не только материалы и практики, но и содержатся «подсказки», варианты ответов от наставника, данную разработку я назвала «Решешник». Каждый педагог – наставник способен разработать такой «Решешник» для своего подопечного. А задачи и ситуации подсказывает сама жизнь и опыт наставника. Зайдите в учительскую на перемене, и вы услышите богатый набор задач и множество вариантов их решений. Тут же запишите их – вот вам и «Решешник».

Ситуационные задачи

Материалы данного решешника позволят наставляемому самостоятельно решить ряд ситуаций, самостоятельно оценить свои знания и готовность к практической работе.

Реши! Ответь! Изучи! Оцени! Добавь свой вариант!

Задача 1

Во время подготовки к первому родительскому собранию, на котором предполагалось знакомство родителей с молодым классным руководителем, студентом-практикантом и первыми результатами воспитательной работы, между коллегами возникла спорная ситуация.

	<i>Мнение наставника</i>	<i>Мнение наставляемого</i>	<i>Ваше мнение</i>
Форма знакомства	Показать небольшой концерт силами студентов	Показать видео презентацию о работе педагога	
Аргументы	Каждый родитель интересуется сведениями и результатами обучения собственного ребенка	Современные родители легко воспринимают информацию в цифровой форме	
Риски	Неудовлетворенность родителей качеством и активностью участия ребенка в концерте	Презентация воспринимается как само собой разумеющееся, не заинтересует родителей	
Итог	Совместное планирование собрания		

Задача 2

Наставник и подопечный некоторое время не могут найти общий язык. Иногда возникают спорные вопросы.

	<i>Действия наставника</i>	<i>Действия наставляемого</i>	<i>Ваше мнение</i>
Метод общения	Не приказывать, не поучать отказаться от фраз типа «вы должны», «вам необходимо», «вам нужно», и «если Вы не будете выполнять мои требования, то...», т. п.	Не пренебрегать советами, не скрывать трудности в работе, не употреблять фразы типа: «Ничего я вам не должен. Как хочу, так и работаю!», т.п.	
Аргументы	Установление отношений сотрудничества и взаимопонимания между наставником и подопечным	Освоение дипломатических навыков общения с коллегами	
Риски	Конфликт интересов при взаимодействии с подопечным	Обесценивание смысла наставничества	
Итоги	Взаимодействие на основе этического кодекса наставника в Российской Федерации (Утвержден постановлением президиума РАО от «30» ноября 2023 года № 8/2)		

Задача 3

Студент 4 курса, выпускник выразила желание после окончания колледжа не приходить на работу в образовательное учреждение. Наставник предлагает задержаться в профессии.

	<i>Действия наставника</i>	<i>Действия наставляемого</i>	<i>Ваше мнение</i>
Метод воздействия	Психологическая, эмоциональная поддержка, материальное и моральное стимулирование.	Анализ перспектив профессионального роста. Включение в творческую деятельность.	
Аргументы	Профессиональное и личностное саморазвитие	Сокращение срока адаптации в профессию	
Риски	Выявление трудностей молодого специалиста	Отсутствие интереса к педагогической деятельности, формальный подход	
Итоги	Омоложение кадрового состава педагогического коллектива		

Задача 4

Студент отказалась от наставника. Считает, что справится с подготовкой к урокам самостоятельно.

	<i>Действия наставника</i>	<i>Действия наставляемого</i>	<i>Ваше мнение</i>
Метод убеждения	Обучение навыкам наставничества. Обсуждение возможностей в работе.	Формирование наставнических пар на основе межличностных отношений и интересов. Выявление ресурсов наставников.	
Аргументы	Наличие опыта работы наставника, наработок уроков, наглядных пособий	Возможность использования рабочих программ, идей, педагогической литературой.	
Риски	Сосредоточенность на работе по предмету	«Разборчивость» в выборе наставника	
Итоги	Создание совета наставников		

Задача 5

Наставляемый студент пожаловалась: ей попала сложная класс на практике, у которого явные проблемы с дисциплиной. К тому же, составление бесконечных отчетов и технологических карт порождает нехватку времени на личную жизнь.

	<i>Действия наставника</i>	<i>Действия наставляемого</i>	<i>Ваше мнение</i>
Метод работы	Выслушивает проблемы подопечной и советует, исходя из своего опыта, что сделать с непокорными учениками.	Проведение уроков в присутствии наставника, анализ ошибок и находок	
Аргументы	Возможность передать опыт, изучать цифровые инновации с помощью подопечного.	Планирование времени профессиональной деятельности	
Риски	Лидерство старшего педагога в наставнической паре	Недостаток самостоятельности в работе	
Итоги	Участие в серии открытых уроков, где участники представляют результат своего взаимодействия		

Задача 6

Студент приходит на уроки по звонку. На замечание наставника о том, что студент должен приходиться за 5 минут до начала урока, недоумеает: «С какой стати?»

	<i>Действия наставника</i>	<i>Действия наставляемого</i>	<i>Ваше мнение</i>
Метод воздействия	Знакомство наставляемого с правилами внутреннего трудового распорядка	Изучение нормативно-правовой базы	
Аргументы	Обоснованность требований к режиму рабочего времени и времени отдыха студентов колледжа	Подготовка к подписанию трудового договора с работодателем	
Риски	Преобладание контрольной функции в наставничестве	Формализм в работе Перегрузки	
Итоги	Включение дисциплинарного практикума в программу наставничества		

Задача 7

Введи в практику несколько упражнений, которые помогут изменить образ педагога

<i>Упражнение</i>	<i>Описание</i>
Первое впечатление	
Кл. часы для студентов колледжа: «Имидж преподавателя глазами студентов	Проведи самостоятельно беседу «дресс-код студента»
«Мой портрет в лучах солнца»	Нарисуйте солнце, в центре солнечного круга напишите свое имя. Затем вдоль лучей напишите все свои достоинства,
«Хвасталки»	Вспомните, какое-либо достижение, важное для вас, покажите, насколько вас это порадовало
Широта знаний	
«Подкачка ума»	Давать пищу уму (читать, думать, анализировать). Интересоваться содержанием текущей информации. «Ловить» мысли, фиксировать их. Регистрировать свои идеи, вести журнал.
Глубина знаний	
«Участие в творческих проектах»	Расширение кругозора Всесторонняя развитость помимо проф. вопросов
Гибкость	
Индивидуальные консультации и тренинги с психологом колледжа	Прислушивается к собеседнику, способен подстроиться под ритм
«Нестандартное мышление»	Отойдите от привычных шаблонов, разрисуйте солнце зеленым цветом, траву синим. К каждому изображению придумайте минимум 2 объяснения или теории, почему оно выглядит именно так

Энтузиазм	
«Привычное непривычным способом»	Ешьте левой рукой, если вы правша, ходите на работу разными дорогами.
Правило 72 часов:	Если у вас появилось желание реализовать какую-либо идею, необходимо предпринять первый шаг в течение 72 часов. Если эти первые трое суток ничего не делать, то, скорее всего, идея так никогда и не воплотится в жизнь
Искренность	
«Быть, а не просто казаться»	Соблюдать правила академической этики, например, публиковать авторские научные исследования, не нарушая копирайт, быть честным в поступках и делах.

«Решebник для наставника» как сборник привлекателен необычной формой, приближением к реальности, наличием интересных материалов.

Материалы «Решebника» могут быть использованы при проведении теоретических занятий, прохождении производственной практики и стажировки, проведении круглых столов и семинаров; работе и руководстве выпускными квалификационными работами.

Сборник «Решebник для наставника» — универсальное, удобное и полезное средство донесения информации наставнику и наставляемому.

*Раздел 2. Наставничество
при подготовке лиц с инвалидностью и ОВЗ
к чемпионатам профессионального
мастерства «Абилимпикс»*

Алабужева Марина Владимировна,
учитель ГКОУ УР «Школа № 92»
alabyzheva@ya.ru

**НАСТАВНИЧЕСТВО ПРИ ПОДГОТОВКЕ ЛИЦ С ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫМИ
НАРУШЕНИЯМИ К ЧЕМПИОНАТАМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МАСТЕРСТВА
«АБИЛИМПКС»
(КОМПЕТЕНЦИЯ «ХУДОЖЕСТВЕННЫЙ ДИЗАЙН»)**

В статье рассматриваются актуальные вопросы организации наставничества при подготовке лиц с интеллектуальными нарушениями к участию в чемпионатах профессионального мастерства «Абилимпикс» в компетенции «Художественный дизайн», особое внимание уделяется методикам и инструментам, способствующим успешной адаптации и профессиональному развитию обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ).

В современных условиях особую актуальность приобретает вопрос профессиональной подготовки и трудоустройства лиц с интеллектуальными нарушениями в сфере графического дизайна. Система наставничества выступает эффективным инструментом, способствующим успешной социализации и профессиональному развитию данной категории обучающихся.

Наставничество представляет собой комплексную систему поддержки и сопровождения обучающихся с ОВЗ, направленную на их профессиональное развитие и успешное трудоустройство.

Основные направления работы наставника:

- Профориентационная работа — помощь в выборе профессионального пути;
- Образовательная поддержка — содействие в освоении профессиональных компетенций;
- Психологическая поддержка — создание комфортной образовательной среды;
- Социокультурная адаптация — помощь в интеграции в профессиональное сообщество.

Методики и инструменты наставничества включают: индивидуальный подход к каждому обучающемуся, адаптацию учебных материалов, использование визуальных опор, поэтапное формирование навыков, систему поощрений и мотивации.

Детальная подготовка в компетенции «Художественный дизайн»

Начальный этап подготовки: знакомство с основными инструментами и материалами (графические редакторы, карандаши, маркеры, кисти), изучение основ композиции через простые упражнения, освоение базовых графических элементов, развитие моторики через специальные упражнения, формирование навыков работы с различными материалами.

Основной этап подготовки: детальное изучение цветовых схем и их применение, создание и анализ различных эскизов, освоение технических приёмов работы с материалами,

изучение современных тенденций в дизайне, работа с обратной связью от наставника, развитие навыков самоконтроля.

Практические упражнения на основном этапе: создание простых паттернов с постепенным усложнением, работа с геометрическими формами различной сложности, составление цветовых гармоний на основе базовых схем, создание логотипов по шаблонам с последующим творческим развитием, освоение работы в графических редакторах с упрощённым интерфейсом.

Заключительный этап: разработка комплексных проектов под руководством наставника, подготовка макетов, отработка временных нормативов выполнения заданий, участие в пробных конкурсах и соревнованиях, анализ результатов и корректировка стратегии подготовки.

Методы работы наставника на всех этапах: визуальная поддержка через создание инфографик и демонстрационных материалов, поэтапное обучение от простого к сложному, повторение и закрепление базовых элементов, практическая отработка навыков, мотивационная поддержка через систему поощрений.

Специальные адаптационные меры: разбивка сложных задач на простые шаги, использование наглядных инструкций и пособий, применение шаблонов и образцов для подражания, индивидуальный темп обучения, регулярная обратная связь.

Результаты и перспективы

Достигнутые результаты: повышение уровня владения графическими программами, улучшение навыков композиции и цветоведения, развитие творческого мышления, успешное выполнение конкурсных заданий, повышение уверенности в собственных силах, лучшая адаптация к профессиональной среде.

Таким образом, система наставничества в подготовке к номинации «Художественный дизайн» позволяет эффективно развивать профессиональные компетенции обучающихся с интеллектуальными нарушениями. Индивидуальный подход и использование специальных методик способствуют успешному участию в чемпионатах «Абилимпикс» и дальнейшей профессиональной реализации.

Список использованной литературы

1. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации».
2. Методические рекомендации по организации наставничества.
3. Профессиональные стандарты в сфере образования.
4. Материалы чемпионатов «Абилимпикс».
5. Современные методики инклюзивного образования.
6. Учебные пособия по графическому дизайну.
7. Методические рекомендации по подготовке к конкурсам профессионального мастерства.

ОПЫТ НАСТАВНИЧЕСТВА В ПОДГОТОВКЕ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ С ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫМИ НАРУШЕНИЯМИ К АБИЛИМПИКСУ В КОМПЕТЕНЦИИ «НОГТЕВОЙ СЕРВИС»

В статье представлен успешный опыт индивидуального наставничества по подготовке обучающегося с интеллектуальными нарушениями к конкурсу профессионального мастерства «Абилимпикс» в компетенции «Ногтевой сервис». Описываются ключевые этапы работы, методы адаптации материала и психолого-педагогического сопровождения, которые позволили обучающемуся не просто принять участие, но и завоевать первое место на региональном этапе.

Ключевые слова: Абилимпикс, наставничество, интеллектуальные нарушения, ногтевой сервис, инклюзивное профессиональное образование, адаптация обучения, социальная интеграция.

Конкурсы профессионального мастерства «Абилимпикс» для людей с инвалидностью давно перестали быть просто соревнованиями. Это мощный социальный лифт, инструмент реабилитации и возможность доказать себе и обществу, что ограниченные возможности здоровья – не преграда для профессионального становления. Особенно важен этот опыт для школьников с интеллектуальными нарушениями, для которых выбор и освоение профессии сопряжены с серьезными трудностями. Данная статья описывает уникальный и результативный опыт подготовки ученика седьмого класса к региональному этапу чемпионата «Абилимпикс» в компетенции «Ногтевой сервис», который увенчался завоеванием первого места.

Работа началась не с обучения, а с поиска контакта и выявления потенциала. Критериями отбора, обучающегося стали:

- устойчивая мотивация: интерес к творческой, ручной работе, стремление создавать красивое;
- сформированность базовых навыков: достаточный уровень развития мелкой моторики и зрительно-моторной координации;
- личностные качества: усидчивость, старательность и желание достичь результата.

Главной задачей наставника на этом этапе было установление доверительных, партнерских отношений. Каждое, даже самое маленькое достижение сразу же отмечалось и становилось поводом для похвалы, что закладывало основу для уверенности в своих силах.

Положение по конкурсу была полностью переработано и адаптировано под особенности восприятия обучающегося. Обучающегося по адаптированной основной общеобразовательной программе вариант 1.

Алгоритмизация и визуализация: весь процесс маникюра был разбит на 8 простых, последовательных шагов. Для каждого шага создана индивидуальный алгоритм с крупными, понятными фотографиями и минимальным количеством текста. Например, шаг 1: «Опил формы» – картинка с правильным хватом пилки и стрелками, показывающими направление движения.

Дробление задачи: сложный конкурсный модуль (полный маникюр на типсе) мы отработывали по частям. На этом этапе неделю тренировались правильно опиливать форму, доводя движение до автоматизма. Затем переходили к обработке кутикулы и т.д. Только после уверенного выполнения каждого элемента мы собирали «пазл» в единое целое.

Многократное повторение и тактильность: основа обучения – практика. Мы использовали десятки учебных типсов, упражнения для постановки руки (рисование, лепка), чтобы развить мышечную память и чувство давления инструмента.

Работа с таймером: для адаптации к стрессу ограниченного времени мы с первых дней использовали таймер. Сначала давался большой запас, который постепенно сокращался до нормативного.

Психологическая подготовка: Создание ситуации успеха. Для подростка с особенностями развития стресс от публичного выступления может быть блокирующим. Поэтому психологической подготовке уделялось не меньше внимания, чем технической.

Регулярные репетиции: мы многократно проигрывали конкурсный день: от установки рабочего места по стандартам до выполнения задания в присутствии незнакомых «экспертов» (коллег-педагогов). Это помогло сформировать привычку и снизить тревогу перед новизной.

Формирование позитивной Я-концепции: мы постоянно подчеркивали его новый статус: «Ты – мастер», «Это твоя профессия». Это способствовало росту самоуважения и ответственности.

План «Б»: заранее продумали простые алгоритмы действий на случай ошибки (например, если вышел за линию кутикулы: «Остановись, возьми апельсиновую палочку, аккуратно убери лишнее»). Это дало ему чувство контроля и защищенности.

На региональном чемпионате обучающийся продемонстрировал не только отработанные технические навыки, но и высокую степень самоорганизации, концентрации и спокойствия. Его работа была выполнена чисто, аккуратно и в строго отведенное время, что по достоинству оценило жюри, присудившее ему первое место.

Индивидуальный подход – основа успеха. Победа стала возможной благодаря отказу от шаблонов и тщательной адаптации методик под конкретного ребенка. Профессиональное мастерство и личностный рост взаимосвязаны. Подготовка к «Абилимпиксу» стала для обучающегося мощным терапевтическим и развивающим процессом, который повысил его самооценку, научил преодолевать трудности и планировать свои действия.

Успех – это командная работа. Достижение результата стало плодом синергии наставника, обучающегося, его родителей и психолого-педагогической службы школы. Этот опыт доказывает, что при грамотном, терпеливом и вдумчивом наставничестве обучающиеся с интеллектуальными нарушениями могут не только осваивать сложные профессиональные компетенции, но и становиться лучшими в своем деле, открывая себе дорогу в успешное и самостоятельное будущее.

Раздел 2. Наставничество при трудоустройстве и закреплении на рабочем месте выпускников с инвалидностью и ОВЗ

Дзюина Наталья Сергеевна,
заместитель руководителя
по учебно-методической работе
БПОУ УР «Глазовский политехнический
колледж»
dzyuina.77@mail.ru

НАСТАВНИЧЕСТВО ПРИ АДАПТАЦИИ ВЫПУСКНИКОВ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ И ОВЗ В МОДЕЛИ БЕСШОВНОЙ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТА

Бесшовная подготовка – это подход к организации образовательного процесса, обеспечивающий плавный и последовательный переход от школьной ступени к профессиональному образованию, а также от теоретической подготовки к практической деятельности, с минимизацией разрывов и несоответствий между этапами обучения

Наставничество – это процесс передачи опыта, знаний и навыков от более опытного человека (наставника) менее опытному (наставляемому) для его профессионального и личностного развития.

Федеральный проект «Профессионалитет» (ФП «Профессионалитет») – это инициатива, направленная на модернизацию системы среднего профессионального образования в России. Основная цель проекта заключается в создании условий для подготовки квалифицированных рабочих кадров, способных удовлетворить потребности современного рынка труда, особенно в ключевых отраслях экономики страны.

Перечень сокращения и определений:

БПОУ УР «ГПК» - бюджетное профессиональное образовательное учреждение Удмуртской Республики «Глазовский политехнический колледж»

ППКРС – программа подготовки квалифицированных рабочих, служащих

ППССЗ – программа подготовки специалистов среднего звена

ОВЗ – ограниченные возможности здоровья

СПО – среднее профессиональное образование

ООП-П – основная образовательная программа-Профессионалитет

ЦОК – цифровой образовательный контент

Современная стратегия развития среднего профессионального образования ориентирована на формирование высококвалифицированных кадров, способных обеспечить устойчивый рост и повышение конкурентоспособности российской экономики. В условиях динамично меняющегося рынка труда ключевая роль отводится интеграции практикоориентированного подхода в образовательный процесс. Этот подход предполагает усиление взаимосвязи между системой образования и реальными потребностями работодателей, что находит отражение в бесшовной подготовке специалиста, начиная с профориентации школьников и заканчивая взаимодействием с предприятиями. За время преподавания нами выделены ключевые этапы и формы бесшовной подготовки специалиста: «профориентация школьников» – «обучение в системе СПО» – «траектория развития выпускника».

Цель практики бесшовной подготовки специалиста в системе СПО заключается в создании условий для максимально эффективного перехода обучающихся от образовательного этапа к трудовой деятельности без значительных разрывов и трудностей.

Эта цель достигается через несколько ключевых направлений:

1. Формирование профессиональных компетенций.
2. Адаптация к условиям реального производства.
3. Развитие самостоятельности и ответственности.
4. Установление связей с потенциальными работодателями.
5. Повышение мотивации и интереса к профессии/специальности.
6. Корректировка учебных программ.
7. Создание условий для непрерывного профессионального развития.
8. Укрепление партнерских отношений с предприятиями.

Рынок труда сегодня стремительно меняется. Появляются новые профессии, устаревают старые, повышаются требования к квалификации работников. Особенно остро эта проблема стоит перед людьми с инвалидностью и ОВЗ, которым сложнее адаптироваться к изменениям. Поэтому особенно важно обеспечить своевременную реакцию на такие изменения, организуя обучение таким образом, чтобы оно учитывало потребности инвалидов и лиц с ОВЗ, формируя у них актуальные навыки и знания, соответствующие современным запросам работодателей.

Традиционная система образования часто сталкивается с проблемами несоответствия теории практике, что создаёт дополнительные трудности для трудоустройства людей с особыми потребностями. Бесшовная подготовка решает эту проблему, интегрировав теорию и практику на всех этапах обучения, включая стажировки и рабочие практики, специально приспособленные для инвалидов и лиц с ОВЗ. Благодаря этому студенты приобретают реальный опыт, применяя полученные знания сразу же в реальных рабочих условиях, что повышает их конкурентоспособность на рынке труда.

Выпускники системы бесшовной подготовки имеют преимущество перед остальными кандидатами: они знакомы с современными технологиями и методами работы, имеют практический опыт, лучше понимают специфику рабочей среды и корпоративных культур предприятий. Всё это способствует быстрому включению молодых специалистов-инвалидов и лиц с ОВЗ в трудовую деятельность и облегчает переход от учебы к профессиональной жизни.

Внедрение концепции бесшовной подготовки в систему среднего профессионального образования приобретает особую значимость именно для обучающихся с инвалидностью и ОВЗ. Оно обеспечивает соответствие образовательных программ актуальным запросам рынка труда, снижает барьеры между теорией и практикой, укрепляет партнерские отношения с предприятиями и существенно увеличивает шансы на успешное трудоустройство и карьерный рост представителей уязвимых групп населения.

Модель бесшовной подготовки специалистов СПО представляет собой комплексный подход к обучению, ориентированный на обеспечение плавного перехода обучающихся с инвалидностью и ОВЗ от начального этапа профориентации до успешной интеграции в рабочую среду и дальнейшего профессионального роста.

Основная цель модели заключается в создании непрерывного образовательного процесса, поддерживающего развитие профессиональных компетенций и личностных качеств студентов с особенностями здоровья. Эта модель предусматривает глубокую интеграцию теоретического материала с практической деятельностью, адаптируя образовательный процесс к индивидуальным особенностям каждого учащегося. Особое

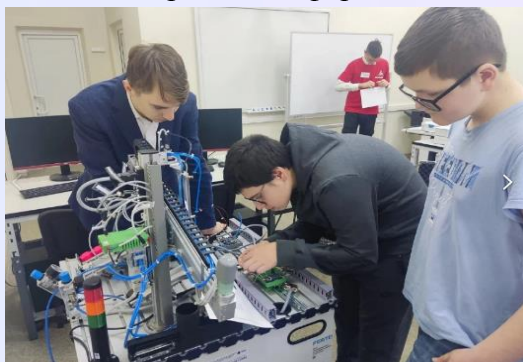
внимание уделяется активному участию работодателей, которые предоставляют специализированные условия и программы поддержки людям с инвалидностью и ОВЗ, помогая студентам приобрести профессиональные навыки, повысить свою конкурентоспособность и успешно пройти путь от студента до полноценного сотрудника предприятия.

Рассмотрим ключевые этапы и формы реализации бесшовной подготовки специалиста, применяемые в рамках нашего подхода, учитывая особые образовательные потребности людей с инвалидностью и ОВЗ.

1. Профориентация школьников

На данном этапе особое значение имеет помощь обучающимся с инвалидностью и ОВЗ в выборе подходящей профессии или специальности, соответствующей их интересам, способностям и возможностям рынка труда. Для этого создаются специальные условия, обеспечивающие равноправный доступ к образованию и развитию профессиональных навыков. Основные направления деятельности, направленные на поддержку выбора профессии студентами с особыми нуждами, включают:

Еженедельные инклюзивные мастер-классы по специальностям, соответствующим профилю колледжа, таким как мехатроника и робототехника (например, по направлению Мехатроника и робототехника), адаптированные для разных категорий инвалидности и особенностей восприятия информации.



– участие в проекте «Билет в будущее» по компетенции Мехатроника, Специалист по документационному обеспечению управления и архивоведение;



– проведение занятий в рамках лагерной профильной смены «ПрофСтарт на завод!»;



2. Обучение в системе СПО

Процесс обучения в системе СПО включает теоретические занятия и практическую подготовку.

Ключевыми аспектами являются:

- Использование современных технологий и методик обучения.

Актуальными технологиями, применяемыми в педагогической деятельности, являются:

Формы организации учебного процесса с учетом потребностей студентов с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья

1. Проектное обучение

Проектное обучение направлено на формирование практических навыков, связанных с будущей профессией. Обучающиеся работают над реальными производственными проектами, соответствующими их физическим и когнитивным возможностям. Такой подход развивает следующие компетенции:

- Планирование деятельности с учетом ограничений организма;
- Анализ ситуаций и принятие решений в зависимости от обстоятельств;
- Решение прикладных задач совместно с коллегами;
- Командная работа и взаимодействие с коллективом.

Особое внимание уделяется созданию условий доступности проекта для студентов с разными формами инвалидности, обеспечению специализированного оборудования и вспомогательных технологий.

2. Электронное обучение

Электронное обучение играет ключевую роль в поддержке обучающихся с ОВЗ. Центр оценки квалификаций разработал курсы по следующим направлениям:

- Технологическое оборудование и оснастка автоматизированных мехатронных систем;
- Эксплуатация мехатронных систем.

ЦОК был включен в Федеральный реестр центров оценки квалификаций в рамках федерального проекта «Профессионалитет». Электронные платформы позволяют проводить занятия дистанционно, используя специальные интерфейсы и инструменты, удобные для пользователей с различными физическими ограничениями.

3. Наставничество

Наставническая поддержка является важнейшим элементом образовательной системы для студентов с инвалидностью и ОВЗ.

Она включает два основных формата взаимодействия:

- Формат «Педагог–Студент»: педагог оказывает индивидуальное сопровождение студентам, занимаясь подготовкой к проведению мастер-классов, конкурсов профессионального мастерства и специализированных мероприятий, соответствующих нуждам студентов с особыми потребностями.
- Формат «Педагог–Начинающий Специалист Предприятия»: наставник помогает молодому специалисту адаптироваться на предприятии, оказывая поддержку в освоении рабочего пространства, взаимодействии с коллегами и преодолении трудностей, возникающих вследствие физических ограничений.

Такой подход создает комфортные условия для успешного освоения профессий и последующего эффективного трудоустройства выпускников с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья.

4. Подготовка студентов к региональным, отборочным и всероссийским этапам конкурса профессионального мастерства «Абилимпикс»



5. Практика на предприятиях

Практическая подготовка является важным элементом бесшовной системы подготовки специалистов. Она позволяет студентам получить реальный опыт работы в условиях производства.

Основная форма практики - производственную практику на предприятиях-партнерах.

6. Траектория развития выпускников

После завершения обучения в колледже продолжается профессиональная поддержка и наставничество для выпускников с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ). Поддержка осуществляется через различные формы сопровождения, направленные на эффективное включение выпускников в рынок труда и дальнейшее профессиональное развитие.

Основные формы наставнической поддержки выпускников:

1. Консультации и советы

Педагоги оказывают постоянную консультативную помощь своим бывшим студентам с инвалидностью и ОВЗ, проводя индивидуальные беседы, обсуждения сложных производственных ситуаций и предлагая рекомендации по улучшению производительности труда. Консультации предоставляются как лично, так и удаленно посредством электронной почты, социальных сетей и видеосвязи.

2. Дополнительное образование и повышение квалификации

Взаимодействие продолжается и после выпуска через реализацию программ дополнительного профессионального образования в Центре компетенций «Мехатроника»,

организованном АО «Чепецкий механический завод» на базе колледжа. Этот центр предлагает специализированные программы переподготовки и повышения квалификации, доступные и адаптированные для сотрудников предприятий, включая выпускников с особыми потребностями. Такое сотрудничество позволяет выпускникам совершенствовать профессиональные навыки и легче адаптироваться к рабочим обязанностям.

3. Поддержка в период адаптации

Первые месяцы работы являются наиболее сложными для многих выпускников, особенно с инвалидностью и ОВЗ. Именно в этот период важна активная поддержка наставника, который делится личным опытом, дает практические советы и подсказывает пути выхода из затруднительных ситуаций. Регулярные встречи и общение помогают новичкам быстро осваиваться на новом рабочем месте и чувствовать себя уверенно среди коллег.

4. Создание сети полезных контактов

Через наставническую программу выпускники получают возможность расширить круг общения и установить деловые связи с представителями отрасли. Важно поддерживать начинающих профессионалов с особыми потребностями, предоставляя им необходимую информацию о вакансиях, курсах повышения квалификации и возможностях сотрудничества внутри отрасли. Это открывает перед ними широкие перспективы карьерного роста и саморазвития.

Таким образом, модель бесшовной подготовки специалиста направлена на создание благоприятных условий для устойчивого включения молодежи с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья в общество и на рынок труда, гарантируя постепенное и качественное становление профессионально востребованных специалистов.

Внедрение модели бесшовной подготовки специалистов в профессиональном образовании демонстрирует значительную важность системы профориентации, разработки образовательных программ и осуществления качественной практической подготовки для подготовки квалифицированных кадров для промышленных отраслей, уделяя особое внимание лицам с инвалидностью и ОВЗ. Система базируется на ключевых принципах:

- Интеграция теории и практики;
- Использование инновационных методик и цифровых инструментов;
- Привлечение работодателей к процессу обучения.

Результаты работы и подходы к повышению эффективности

1. Профориентация школьников

Активное вовлечение школьников с инвалидностью и ОВЗ в мероприятия, такие как мастер-классы, проекты («Билет в будущее»), профильные смены («ПрофСтарт на завод») способствует осознанному выбору ими будущих профессий, соответствующих их личным предпочтениям и профессиональным запросам рынка труда.

2. Формирование образовательных программ

Участие в Федеральном проекте «Профессионалитет» позволило создать образовательные программы, которые отвечают потребностям конкретного работодателя и повышают уровень профессиональной подготовки студентов с инвалидностью и ОВЗ, создавая условия для успешной интеграции в отрасль.

3. Обучение в системе СПО

Применение современных методологий, таких как проектное обучение, конкурсы профессионального мастерства, электронное обучение и наставничество, обеспечивают углубленное изучение профессиональной деятельности и формируют у студентов с ограниченными возможностями нужные навыки и компетенции.

4. Практическая подготовка на предприятиях

Производственная практика и участие в реальных производственных проектах дают студентам уникальный опыт работы в реальных условиях, повышая их привлекательность на рынке труда и расширяя возможности трудоустройства.

5. Развитие траектории выпускников

Система наставничества, действующая после окончания колледжа, активно поддерживает выпускников с инвалидностью и ОВЗ, помогая им адаптироваться на новых рабочих местах и эффективно справляться с профессиональными задачами.

Таким образом, внедрённая модель бесшовной подготовки специалистов доказала свою эффективность и способна послужить основой для дальнейшей оптимизации образовательной политики, направленной на подготовку высококвалифицированных специалистов, включая категории студентов с особыми образовательными потребностями.

Список использованной литературы

1. Инновационные педагогические технологии. Проектное обучение : учеб. пособие для студ. учреждений высш. образования / Н.В.Матяш. – 3-е изд., стер. – М.: Издательский центр «Академия», 2014. – 160 с.

2. Одинокая, М.А. Компетентный подход в профессиональной подготовке специалиста в Российской системе образования: учебное пособие / М. А. Одинокая. – Москва: Русайнс, 2024. – 126 с.

3. Современные образовательные технологии: учебное пособие для вузов / Е. Н. Ашанина [и др.] ; под редакцией Е.Н. Ашаниной, О.В. Васиной, С.П. Ежова. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2024. – 165 с.

Электронные ресурсы

1. Гангнус Н. А. Педагогические технологии развития личности в учебной деятельности: учебное пособие. – Текст электронный / Н. А. Гангнус. – Пермь: Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет, 2015. – 136 с. – URL: <http://www.iprbookshop.ru/70646.html>.

2. Цибульникова В. Е. Образовательные системы и педагогические технологии: учебно-методический комплекс дисциплины. – Текст электронный / В. Е. Цибульникова. – Москва: Московский педагогический государственный университет, 2016. – 52 с. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/72504.html>.

3 Левитес Д. Г. Педагогические технологии: учебник. – Текст электронный / Д.Г. Левитес. – Москва: ИНФРА-М, 2019. – 403 с. – Режим доступа: <https://new.znanium.com/catalog/product/1027031>.

4. Красильникова В.А. Информационные и коммуникационные технологии в образовании: учебное пособие. – Текст электронный / В.А. Красильникова. – Москва: Директ-Медиа, 2013. – 231 с. – Режим доступа: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=209292>.

Гаврилова Валентина Николаевна,
председатель Удмуртского
республиканского отделения
общероссийской общественной
организации инвалидов «Всероссийское
общество глухих»
Vog-18@yandex.ru

Красавина Юлия Витальевна,
директор Центра инклюзивного обучения
ФГБОУ ВО «ИжГТУ
имени М.Т. Калашникова»
juliadamask@yandex.ru

ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ ВЫПУСКНИКОВ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ ПО СЛУХУ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ УДМУРТЦИИ

В статье рассмотрены особенности профессионального сопровождения выпускников с нарушением слуха на этапах вузовской подготовки и трудовой адаптации на предприятиях. Приведены примеры практик сопровождения ФГБОУ ВО «ИжГТУ имени М.Т. Калашникова» и предприятий Удмуртской Республики.

Необходимость внедрения практик «сопровождаемой трудовой деятельности», в том числе, практики наставничества для работников с инвалидностью закреплена в актуальных нормативных актах Российской Федерации [1; 2; 3]. Профессиональное наставничество, как технология карьерного развития, представляющая возможности индивидуального сопровождения, особенно актуальна для выпускников образовательных организаций с нарушением слуха.

Трудовая адаптация представляет собой сложный процесс, который включает не только профессиональный, но и коммуникативный, эмоциональный и ценностный аспекты [4]. Исследователи выделяют следующие общие проблемные области трудовой адаптации: налаживание связей в новом коллективе, недостаточный уровень практических навыков и необходимость в быстром самостоятельном обучении, несовпадение ожиданий и реальности профессиональной деятельности, усвоение норм и ценностей организации [4]. Что касается категории выпускников с нарушением слуха, помимо трудностей, указанных выше, необходимо учитывать и нозологические особенности.

Успешные практики трудовой адаптации выпускников с инвалидностью по слуху показывают, что образовательная организация часто играет важную роль на первом этапе процесса профессионального сопровождения. Целью вузовских практик сопровождения трудоустройства является создание условий для комфортного перехода от обучения к занятости по специальности. Как правило, в реализации практики участвуют подразделения вуза, ответственные за обучение и развитие карьеры выпускников с инвалидностью.

Рассмотрим вузовский этап профессионального сопровождения на примере ФГБОУ ВО «ИжГТУ имени М.Т. Калашникова», где с 2015 года организовано системное обучение глухих и слабослышащих студентов. Первый этап включает ознакомительные экскурсии на предприятия Удмуртской Республики (УР), определение места прохождения практики, далее сбор данных о карьерных предпочтениях выпускников с инвалидностью и их сопоставление

с требованиями и вакансиями предприятий. На данном этапе сопровождение и наставничество осуществляется работниками вуза, ответственными за практику и трудоустройство студентов с инвалидностью. Прохождение производственной практики на предприятиях УР является важным условием эффективности образовательного процесса, так как позволяет студентам с инвалидностью постепенно осваивать трудовые обязанности, обеспечивает плавный вход в профессиональную деятельность. Даже если студент принимает решение не трудоустроиться по месту прохождения практики, он получает общее представление о системе организации производства, что в дальнейшем сокращает сроки трудовой адаптации.

На этапе трудоустройства наставничество в вузе предполагает помощь в подготовке резюме и других документов (например, ИПРА), которые централизованно направляются в кадровые службы работодателей для согласования, далее назначаются даты собеседований. Студентов с нарушением слуха на собеседования сопровождает штатный переводчик русского жестового языка. Далее сотрудником вуза реализуется индивидуальное сопровождение в зависимости от результатов собеседования, вплоть до результата - трудоустройства. После трудоустройства сотрудник вуза поддерживает регулярную коммуникацию с трудоустроенными выпускниками в течение месяца. Далее обратная связь от выпускников собирается раз в полгода.

Что касается второго этапа профессионального сопровождения, реализуемого непосредственно на предприятии, практический опыт показывает, что необходимо учитывать специфические трудности, связанные с рассматриваемой нозологией: глухому выпускнику требуется больше времени для привыкания к артикуляции коллег, максимально наглядная демонстрация трудовых обязанностей, лингвистическая адаптация сложных текстов и инструкций. При этом важно отметить, что присутствие переводчика русского жестового языка желательно, но не всегда возможно по ряду причин.

Выделим ряд рекомендаций, основанных на анализе опыта трудовой адаптации выпускников с нарушением слуха на предприятиях Удмуртской республики.

1. Большое внимание необходимо уделять вводному инструктажу. Подача информации должна осуществляться либо посредством печатного текста, видео с титрами, либо с привлечением переводчика русского жестового языка. При использовании печатных материалов необходимо учитывать то, что для многих людей с нарушением слуха понимание сложных текстов является затруднительным [5], поэтому необходима либо лингвистическая адаптация, либо сбор обратной связи по наиболее важным вопросам.

2. Рабочее место должно быть оборудовано всеми необходимыми табло и указателями, чтобы работник с нарушением слуха четко знал последовательность своих действий в случае экстренной эвакуации.

3. Работнику с нарушением слуха необходимо наглядно продемонстрировать процесс работы на оборудовании. Теоретическое объяснение в данном случае будет крайне неэффективно.

4. Хорошей практикой наставничества для глухих и слабослышащих выпускников на предприятии является наставничество в форме «глухой работник – глухой наставник». В данном случае глухой или слабослышащий наставник может объяснить и наглядно представить всю самую важную информацию, необходимую для успешной адаптации, именно с точки зрения человека с нарушением слуха, а также помочь наладить общение в новом коллективе. На некоторых предприятиях Удмуртской Республики такие формы наставничества реализуются в рамках специальных программ, когда уже работающие сотрудники рекомендуют к трудоустройству своих друзей и знакомых, и далее становятся их наставниками.

Внедрение практик инклюзивного наставничества является важным условием успешной профессиональной реализации лиц с инвалидностью. Для реализации системного профессионального сопровождения глухих и слабослышащих студентов необходимо укреплять сотрудничество между образовательными организациями и заинтересованными работодателями на этапах ознакомительных мероприятий и прохождения производственной практики. Для устранения системных барьеров для трудоустройства данной категории выпускников важно масштабировать успешные практики предприятий УР, в рамках которых поддержка и профессиональное консультирование осуществляется более опытным работником со схожей нозологией.

Список использованной литературы

1. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 18.12.2021 г. № 3711-р «Об утверждении Концепции развития в Российской Федерации системы комплексной реабилитации и абилитации инвалидов, в том числе детей-инвалидов, на период до 2025 года».
2. Федеральный закон от 28 апреля 2023 г. N 137-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»
3. Федеральный закон от 24 ноября 1995 года N 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации».
4. Мамиконян М. С. Проблемы трудовой адаптации российской молодежи (по материалам глубинных интервью) // Информационно-аналитический бюллетень Института социологии ФНИСЦ РАН. – 2019. – № 4. – С. 39-48. – DOI 10.19181/inab.2019.4.3.
5. Красавина Ю. В., Пономаренко Е. П., Гареев А. А., Шишкина А. А. Особенности познавательной деятельности студентов с нарушением слуха в цифровой среде: выявление трудностей и успешных стратегий метакогнитивного и когнитивного характера // Science for Education Today. – 2023. – № 6. – С. 60–81. DOI: <http://dx.doi.org/10.15293/2658-6762.2306.03>

Маркова Людмила Александровна,
заведующий филиалом
БПОУ УР «Дебесский политехникум»
marckowa.liuda2015@yandex.ru

СОПРОВОЖДЕНИЕ ВЫПУСКНИКОВ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ И ЛИЦ С ОВЗ

Основной целью современного профессионального образования является подготовка квалифицированных кадров, соответствующих актуальным требованиям рынка труда. В настоящее время в России активно идет процесс гуманизации отношения государства и общества к инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья, расширяются аспекты их интеграции в разные сферы социальной и экономической жизнедеятельности страны. Ориентация учреждений СПО на спрос со стороны работодателей должна сопровождаться изменениями как в содержательном, так и в организационном аспектах. Работодатели – не только потребители образовательных услуг, но и основные партнеры сферы образования, в том числе детей инвалидов. Получение инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья (далее – ОВЗ) общего и профессионального образования является одним из основных и неотъемлемых условий их успешной социализации, обеспечения их полноценного участия в жизни общества, эффективной самореализации в различных видах профессиональной и социальной деятельности. Сегодня нужны новые форматы взаимодействия образовательных организаций и организаций работодателей строительного-технической сферы. Современное профессиональное образование сегодня не может развиваться как замкнутая система, поэтому необходимо укреплять связи между колледжем, бюджетными и коммерческими структурами, органами местного самоуправления. Сетевое взаимодействие в образовании – это сложный механизм, благодаря которому происходит вовлечение сразу нескольких организаций в учебный или внеурочный процесс. Одним из основных направлений развития общества на современном этапе является модернизация системы образования, способствующая перевести образовательную деятельность учреждений на более высокий уровень. Перестройка такой деятельности заключается в сетевом взаимодействии всех участников образовательного процесса и практического обеспечения. Сегодня в Республики Татарстан деятельность учреждений нацелена на формирование эффективного механизма сетевого взаимодействия и обеспечение конкурентоспособности учебных заведений, их выпускников и региональных систем образования в целом.

Одной из важнейших задач совершенствования системы профессионального образования является модернизация сложившейся модели управления этой системой. Для эффективной профессиональной реабилитации лиц с ОВЗ и инвалидностью необходима комплексная система профессиональной ориентации, которая позволит формировать мотивацию к трудовой деятельности, социализации и внесению личного вклада в развитие общества у названной категории обучающихся. В современных условиях управление образовательной организацией – это, прежде всего, управление его развитием, а не только управление учреждениями и людьми. Кроме того, управление образованием в современных условиях должно быть ориентировано на конечный результат. Сегодня в условиях технологической революции, в условиях информационного общества конечным результатом системы образования является личность, способная обеспечить конкурентоспособность экономики, уровень развития высоких технологий производства, высокие показатели внутреннего валового дохода, высокий уровень материальной и духовной жизни населения.

Совершенствование системы образовательной деятельности должно быть ориентировано, прежде всего, на рынок и конечных потребителей предоставляемых образовательных услуг, что, в свою очередь, предполагает интенсификацию взаимодействия образовательной организации среднего профессионального образования с работодателями. Процесс взаимодействия с работодателями в рамках системы качества подготовки обучающихся с ОВЗ и их дальнейшего трудоустройства по окончании колледжа является сложным и многогранным, состоящим из различных по содержанию этапов, форм и методов. Целью такого взаимодействия и есть подготовка кадров, ориентированных на инновационную деятельность в экономической сфере: кардинальное повышение производительности труда, создание конкурентоспособной на мировом рынке продукции, профессиональное самоопределение лиц с ОВЗ и выбор оптимального вида занятости инвалида, его потребностей, индивидуальных особенностей и возможностей, а также востребованности профессии (специальности) на рынке труда.

Реализация системы социального партнерства между образовательными организациями и работодателями в пространстве региона не будет эффективной без активного участия самих предприятий. Взаимодействие образовательной организации с предприятиями начинается еще на этапе профориентационной работы, продолжается при реализации учебно-производственной парадигмы «образовательная организация – студент с ОВЗ – работодатель» и логически переходит на этап трудоустройства выпускников с инвалидностью, их социализация и дальнейший карьерный рост. Вовлечение представителей работодателей в качестве социальных партнеров в образовательный процесс способствует реализации принципа единства теории и практики, науки и производства при подготовке будущего квалифицированного рабочего с инвалидностью или специалиста среднего звена. Ведь работодателей при приеме выпускников с инвалидностью на работу интересует не столько соответствие их подготовки требованиям федеральных государственных образовательных стандартов, сколько их профессиональная компетентность, способность ориентироваться в производственной среде; они также обращают внимание на тех выпускников, которые обладают так называемыми «мягкими навыками» или soft skills – способностью решать нестандартные задачи, принимать самостоятельные решения в пределах своей компетенции и отвечать за них, умением работать в команде.

Среди наиболее распространенных направлений совместной деятельности образовательной организации и работодателей выделяются:

- определение требований к качеству подготовки специалистов, куда относится экспертиза основной образовательной программы, разработанной в соответствии с требованиями ФГОС СПО и профессионального стандарта;
- включение в образовательный процесс дисциплин по рекомендациям работодателя для формирования интегративных свойств и качеств личности, необходимых для дальнейшей профессиональной деятельности;
- организация учебной и производственной практик обучающихся с ОВЗ и инвалидностью на реальных рабочих местах производственного предприятия;
- расширение спектра образовательных услуг, востребованных на рынке труда; - разработка и рецензирование учебно-программной документации;
- участие работодателей в государственной итоговой аттестации выпускников с ОВЗ и инвалидностью, промежуточной аттестации обучающихся по профессиональным модулям образовательной программы в качестве экспертов демонстрационного экзамена, независимой оценки квалификаций;
- стажировка преподавателей на реальных рабочих местах;
- участие работодателей в научно-практических конференциях, учебных проектах, олимпиадах, конкурсах профессионального мастерства и т.д.

На сегодняшний день среди актуальных и наиболее результативных механизмов взаимодействия профессиональных образовательных организаций с работодателями выделяют:

- перспективное кадровое планирование как инструмент успешного трудоустройства выпускника;
- методическое сопровождение работодателями образовательного процесса;
- развитие кадрового потенциала в штате образовательной организации при участии социальных партнеров;
- систему мотивированного трудоустройства выпускника с инвалидностью;
- организацию временной занятости обучающихся с ОВЗ;
- организацию производственных стажировок и практик студентов инвалидов;
- участие работодателей в оценке качества подготовки выпускников инвалидов;
- трудоустройство и наставничество молодого специалиста с инвалидностью и ОВЗ.

Задача образовательной организации создать равные условия, для востребованности инвалидов и лиц с ОВЗ в социально-бытовой и трудовой сферах деятельности. Основной задачей Центра содействия трудоустройства выпускников, является повышение количества трудоустроенных выпускников с инвалидностью и лиц ОВЗ, а также способствование их закреплению на рабочих местах. Трудоустройство выпускников с инвалидностью и лиц с ОВЗ – вопрос, который требует особой проработки. Подготовка к трудоустройству инвалидов и лиц с ОВЗ начинается с профориентационной работы с абитуриентами, социализация обучающихся этой категории в образовательной организации.

В центре этой системы находится студент, студент-инвалид, студент с ОВЗ. Её функционирование обеспечивается посредством создания в образовательной организации Центра содействия трудоустройству. На специалистов Центра возлагаются следующие функции, направленные на оказание адресной поддержки каждому выпускнику с инвалидностью:

- анализ потребностей региона в специалистах среднего звена, квалифицированных рабочих и служащих;
- формирование базы данных вакансий по профессиям
- информирование выпускников о вакансиях;
- формирование базы данных выпускников;
- информирование работодателей о выпускниках;
- анализ эффективности трудоустройства выпускников;
- организация дополнительных учебных курсов для студентов по вопросам трудоустройства и адаптации к рынку труда;
- проведение ярмарок вакансий, специальностей, презентаций специальностей и профессий и т.д.;
- взаимодействие с местными органами власти, в том числе с территориальными органами государственной власти, общественными организациями, объединениями и др.
- организация услуг по информированию студентов о профориентации с целью обеспечения максимальной возможности их трудоустройства;
- изучение потребности предприятий и организаций в квалифицированных кадрах;
- подготовка методических пособий по вопросам содействия трудоустройству для студентов, выпускников, работодателей;
- ведение страницы Центра социальной сети ВКОНТАКТЕ.

Востребованность выпускников, в том числе и с ОВЗ – важнейший критерий оценки деятельности профессиональной образовательной организации, которому непосредственно

способствует активное включение работодателя в процесс формирования государственного заказа. Стажировка может предусматривать такие преференции, как: наличие социального пакета, сертификата на трудоустройство по результатам квалификационного экзамена. Условия практики максимально приближены к будущей профессиональной деятельности студентов с инвалидностью. Практиканты чаще всего выполняют функции дублеров на выделенных рабочих местах. Однако иногда они могут быть зачислены на вакантные должности и получать соответствующую заработную плату.

В рамках государственной итоговой аттестации квалифицированные эксперты из числа работодателей принимают участие в работе государственной экзаменационной комиссии. Путем их привлечения обеспечивается независимый анализ подготовки квалифицированных рабочих и служащих. Её посредством происходит информирование потенциального работодателя о том, чем занимается профессиональная образовательная организация. Каждая из сторон, включенных в процесс независимой оценки, приобретает для себя ряд положительных моментов. Выпускник с инвалидностью и ОВЗ повышает собственную конкурентоспособность на рынке труда, развивает сформированность профессиональной мобильности; получает уникальный соревновательный опыт, стимулирует мотивационные проявления и расширение компетенционных возможностей; приобретает гарантированное трудоустройство по выбранной профессии и успешную социализацию в обществе. Для предприятия – это шанс обрести высококлассного специалиста для развития отрасли; успешно провести адаптацию и закрепление выпускников на предприятии.

Трудоустройство и наставничество молодого специалиста с ОВЗ Наставничество – отношения взаимодействия, в которых более опытный сотрудник помогает менее опытному молодому специалисту освоить определенные компетенции. Данные отношения позволяют не только влиять на профессиональный рост сотрудников, но и сохранять на предприятии лучших специалистов и сокращать текучесть персонала. Посредством данного механизма выстраивается четкое взаимодействие образовательной организации с кадровой службой предприятия. ПОО СПО по запросу кадровой службы подготавливает дополнительный материал на выпускника с инвалидностью и ОВЗ. Например, через 2-3 месяца колледж направляет работодателю характеристику на своего выпускника с ОВЗ, которая рассматривается для присвоения ему внеочередного рабочего разряда, что способствует успешному прохождению периода адаптации и закреплению на рабочем месте. Центры содействия трудоустройству выпускников с инвалидностью и ОВЗ образовательных организаций отслеживают закрепляемость на рабочих местах на протяжении 6 месяцев посредством регулярного мониторинга.

Налаженное взаимодействие профессиональной образовательной организации с социальными партнерами-работодателями – залог успешной подготовки специалиста нового типа, задача которого – ориентироваться в потребностях современного рынка труда, адаптироваться в нестабильных экономических условиях региона. В соответствии с новыми требованиями федеральных государственных образовательных стандартов работодателям в жизни образовательной организации СПО отведена весьма конкретная роль – участвовать в разработке и утверждении образовательных программ, программ производственных практик. Это значит, что в условиях взаимодействия на предприятия региона возложена не только ответственность за организационные моменты, но и за конечные результаты профессионального образования. Однако, в большинстве случаев заинтересованности в выполнении подобных функций у региональных партнеров образовательных организаций СПО не возникает. Этим объясняется формальный подход к привлечению последних к согласованию образовательных программ, к участию в производственной практике и государственной итоговой аттестации. Этот факт вызван одной серьезной причиной –

среднее профессиональное образование перестает быть привлекательным для работодателей, когда оно не может удовлетворить их кадровые требования к системной подготовке специалистов, в которой те заинтересованы в данный конкретный момент. Таким образом, стремление работать на опережение – задача целостного механизма СПО. Динамика и прогресс – движущие силы в вопросе налаженного взаимодействия образовательной организации и работодателя. В условиях, когда требования работодателей, вызванные возникновением новейших технологий, изменяются, целью системы среднего профессионального образования становится умение быстро среагировать на любые трансформации, которое должно найти свое отражение в изменении содержания образовательного процесса, в обновлении подходов и методов обучения, в корректировке набора профессиональных компетенций будущего специалиста, что, в свою очередь, достигается совместными слаженными действиями всех участников такой системы. Гибкость такого взаимодействия определяет в целом не только успех учебно-воспитательного процесса, но и успешное трудоустройство выпускников с инвалидностью образовательной организации и их дальнейший карьерный рост. Стремление отразить запросы конкретного производства в содержании образования позволит целенаправленно готовить востребованные кадры для экономики региона с учетом задач технической модернизации, тем самым повышая производительность труда и качество выпускаемой продукции. Главным инструментом взаимопроникающего взаимодействия системы образования с социальными партнерами региона по-прежнему остаются практики на производстве. Посредством производственных практик у большинства студентов с инвалидностью формируется первый профессиональный трудовой опыт, который так важен в вопросе успешного трудоустройства выпускника с инвалидностью профессиональной образовательной организации. Но наряду с ними всё более значимыми становятся профессиональные состязания, которые рассматриваются как новые формы взаимодействия и повышения престижа. Чемпионаты профмастерства «Профессионалы», конкурсы для людей с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья «Абилимпикс», демонстрационные экзамены в рамках государственной итоговой аттестации – мероприятия сильной мотивации, направленные на вовлечение не только инициативной молодежи в рабочие профессии, но и на привлечение экономически значимых региональных предприятий в жизнь ПОО. Когда в результате продолжительного налаженного диалога образовательной организации с работодателями последние трансформируются в социальных партнеров, целесообразно говорить о более высоком уровне взаимодействия, в котором доминирующей стороной выступает именно предприятие, – о стажировке преподавателей. В условиях стремительного технического прогресса все приобретенные профессиональные знания (это касается как молодых специалистов, так и педагогических кадров) считаются актуальными на протяжении трех лет. Все эти нехитрые механизмы позволяют не только усовершенствовать образовательный процесс внутри ОО, внедрив в практику передовые достижения науки, техники, производства, но и оставаться на плаву среди множества конкурирующих ОО региона, постоянно повышая свой престиж и престиж своих выпускников.

Рыбакова Юлия Игоревна,
учитель английского языка
МБОУ СОШ №53
juliafishkara@gmail.com

Бояринцева Екатерина Владимировна,
учитель английского языка
МБОУ СОШ № 53
boyarintseva79@mail.ru

ПРИЁМЫ РАБОТЫ ПРИ ПОДГОТОВКЕ ОБУЧАЮЩИХСЯ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ И ОВЗ К ЧЕМПИОНАТУ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МАСТЕРСТВА «АБИЛИМПИКС» ПО КОМПЕТЕНЦИИ «ПЕРЕВОДЧИК»

Современная система образования обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) характеризуется особым вниманием к воспитанию детей и подростков, формированию личностно значимых качеств, расширению сферы жизненной компетенции в контексте высокой значимости задач их социализации и социальной адаптации. Поиск эффективных методов для социализации является актуальным и важным в современном обществе.

С 2015 года в России проводится Чемпионат профессионального мастерства «Абилимпикс», в котором принимают участие инвалиды и люди с ограниченными возможностями здоровья. Основной целью состязания является обеспечение эффективной профессиональной ориентации, помощи в социальной адаптации. Чемпионат профессионального мастерства «Абилимпикс» проходит более чем по ста компетенциям. С 2018 года учащиеся нашей школы принимают участие в компетенции «Переводчик», которая является востребованной среди наших слабовидящих обучающихся. Чемпионат является стартовой площадкой в выборе профессии, даёт возможность попробовать себя в качестве переводчика, развивает навыки социализации.

Подготовка участника к Чемпионату проходит под руководством педагога-наставника. Сам процесс наставничества включает в себя два направления: обучение, направленное на развитие профессиональной компетенции, и психолого-педагогическое сопровождение. При подготовке обучающегося необходимо применять современные педагогические приемы взаимодействия и психологической поддержки, также необходимо учитывать состояние здоровья наставляемого, его нозологию.

При работе со слабовидящими участниками в компетенции «Переводчик» нами был разработан алгоритм подготовки учащегося к Чемпионату. Процесс подготовки длится в течение года, к нему также подключаются родители ученика. Еженедельно проходит работа с наставником в формате консультации. В начале недели наставляемый получает ИОМ (индивидуальный образовательный маршрут), расписанный на всю неделю (Приложение №1), который согласуется с родителями обучающегося. В течение недели учащийся выполняет задания, следуя ИОМ. Ежедневно обучающийся ведёт свою тетрадь саморефлексии (Приложение 2), которая необходима для самоконтроля, самоорганизации, самооценки и дальнейшей работе с наставником. В этой тетради наставляемый также записывает вопросы к учителю, которые он сможет задать во время еженедельной консультации, интересные мысли. Материал в индивидуальном образовательном маршруте

включает в себя отработку навыков по тем направлениям, которые представлены в заданиях Чемпионата.

Первым направлением является – перевод научно-публицистических текстов с русского на английский и с английского на русский. Участник получает ссылку на отрывок из текста и его аудиозапись. Работа с аудиофайлами позволяет снизить когнитивную зрительную нагрузку, а также, благодаря тому, что слабовидящие хорошо воспринимают информацию на слух, данный приём является эффективным. Запись представлена в трёх форматах: отрывок целиком, отрывок с паузами, отрывок с паузами между словами. В своей тетради саморефлексии обучающийся записывает новые слова, которые встретились ему при выполнении задания, отмечает ежедневно номер страницы, которую он читает проводит формативное оценивание: весёлый смайлик – справился отлично, особых затруднений не было; задумчивый смайлик – было нелегко, но справился; грустный смайлик- было сложно, справится не удалось.

Второе направление – отработка навыков слепого десятипальцевого метода печати. По условиям Чемпионата участник должен набрать текст. Отработка навыков быстрого набора текста позволяет минимизировать временные затраты на выполнение этого задания. В своей работе мы используем клавиатурный тренажёр слепой печати «Typing brain» (русский и английский вариант). Каждый раз, выполняя задание, в своей тетради саморефлексии подопечный фиксирует номер набранной им страницы и время, потребовавшееся для набора объёма текста, указанного в индивидуальном образовательном маршруте (ИОМ).

Третье направление – работа с грамматикой. В научно-публицистических статьях распространёнными являются следующие грамматические единицы: времена групп Simple, Continuous, Perfect, Perfect Continuous, Passive Voice, модальные глаголы, степени сравнения прилагательных. Основываясь на этом, наставник подбирает материал для повторения этих грамматических явлений. В ИОМ участник получает инструкцию по самостоятельной работе. В индивидуальном образовательном маршруте прописаны (название темы, краткая теоретическая информация; ссылка на видеурок с объяснением и примерами; ссылка на интерактивный урок и тестовое задание на образовательной платформе «Взнания» для отработки материала и контроля его усвоения). Выполнив задания, участник должен разместить свой вариант перевода в общем файле на ЯндексДокументах для совместного редактирования и проверки с наставником. В тетради саморефлексии обучающийся записывает номер страницы, которая была им переведена, проводит формативное оценивание.

Подготовка к Чемпионату, на наш взгляд, является более эффективной при использовании тетради саморефлексии. Учитывая тот факт, что большая часть заданий выполняется участником самостоятельно, данная форма фиксации результатов помогает: определить в каких направлениях учащийся испытывает трудности, скорректировать ИОМ с учётом выявленных проблем, сформулировать вопросы для консультации с наставником и увидеть свой прогресс.

Важно отметить, база заданий для подготовки участников к Чемпионату создаётся с учётом требований к оформлению учебных материалов для слабовидящих детей: шрифт Verdana, размер шрифта - 18.

Участие в Чемпионате «Абилимпикс» имеет бесспорно важное значение для адаптации в обществе подростков с ограниченными возможностями. Подготовка участников требует регулярного взаимодействия с наставником и обязательного использования приёмов с учётом нозологии подопечного.

Приложение 1

ИОМ (индивидуальный образовательный маршрут) подготовки к Чемпионату Абилимпикс» по компетенции «Переводчик»

ученика _____ класса _____ 20 _____ 20 _____ уч.год

Дата	Перевод английский-русский	Перевод русский- английский	Практика быстрого набора текста	Грамматика
	1.Ссылка на документ в Яндекс Документах с книгой (статьей, журналом, сайтом) на английском. Название книги, количество страниц(отрывок), которые необходимо прочитать.	1.Ссылка на документ в Яндекс Документах с книгой (статьей, журналом, сайтом) на русском. Название книги, количество страниц(отрывок), которые необходимо перевести.	1.Номер упражнения.	1.Название темы, краткая теоретическая информация.
	2.Ссылка на аудио вариант данного отрывка с инструкцией.	2.Ссылка на аудио вариант данного отрывка с инструкцией.	2.Время для выполнения.	2. Ссылка на видеурок с объяснением и примерами
	3.Ссылка на документ для общего редактирования для перевода и проверки.	3.Ссылка на документ для общего редактирования для перевода и проверки.		3. Ссылка на интерактивный урок и тестовое задание на образовательной платформе «Взнания» для отработки материала и контроля его усвоения.



Согласовано: _____

(ФИО родителя)

(подпись)

Приложение 2

Тетрадь саморефлексии

ПН	Дата/ Date	MON	NOTES
ВТ		TUE	_____
СР		WED	_____
ЧТ		THU	_____
ПТ		FRI	_____
СБ		SAT	_____
ВС		SUN	



Набор Грамм Рус-Ен Ен-Рус

Новые слова

1. _____

2. _____

3. _____

Я читаю

стр

оценка

Я перевожу

стр

оценка

Я набираю за

стр

мин

Мои вопросы учителю _____

Перевод дня _____

Интересные мысли _____

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Завершая серию сборников, посвященных наставничеству для лиц с инвалидностью и ОВЗ, можно с уверенностью констатировать: современная практика сопровождения переросла из набора разрозненных методик в целостную, динамичную и ценностно-ориентированную экосистему. Пройдя вместе с нами путь от первых шагов в профориентации до уверенного закрепления на рабочем месте, читатель мог убедиться, что именно непрерывность и преемственность наставничества являются залогом успешной профессиональной и социальной интеграции.

Ключевой итог, объединяющий все три раздела, заключается в том, что эффективное наставничество — это не просто функция, а стратегия. Это стратегия:

- Инвестирования в человеческий капитал, где вклад в обучающегося с инвалидностью или ОВЗ приносит долгосрочные дивиденды в виде квалифицированного, мотивированного и лояльного специалиста.

- Создания инклюзивной среды, где коллаборация между образованием, бизнесом и общественными институтами стирает барьеры и создает «бесшовное» пространство для реализации талантов.

- Гибкости и персонализации, где универсальные принципы сочетаются с глубоко индивидуальным подходом к каждому человеку, с учетом его особенностей, устремлений и уникального жизненного контекста.

Материалы сборников наглядно демонстрируют, что победа на «Абилимпиксе», успешное освоение программы СПО или адаптация в коллективе — это не изолированные успехи, а звенья одной цепи. Прочная связь между этими звеньями обеспечивается фигурой наставника, который выступает в роли проводника, мотиватора, советчика и защитника интересов своего подопечного.

Однако представленные работы — это не точка, а скорее отправная точка для дальнейшей работы. Развитие системы наставничества требует:

1. Расширения практики: Внедрения успешных моделей, описанных в сборниках, в новые регионы и новые профессиональные сферы.

2. Подготовки кадров: Создания системной подготовки и супервизии для самих наставников, чтобы их труд был не только подвижническим, но и профессионально поддерживаемым.

3. Технологического обогащения: Активного использования цифровых инструментов и дистанционных форматов для повышения доступности и эффективности сопровождения.

В заключение, хочется выразить уверенность в том, что собранный в этой серии опыт станет надежным фундаментом для построения будущего, в котором право на самореализацию через профессию будет обеспечено каждому. Будущего, где понятие «ограниченные возможности здоровья» останется лишь медицинским термином, но перестанет быть ограничивающим фактором для полноценной, насыщенной и достойной жизни в обществе. И в этом будущем роль наставника будет по-прежнему неоценима.