

Рассмотрено на заседании методического совета № 5 от 24.04.2026	Согласовано Директор ГБПОУ Республики Мари Эл «Марийский политехнический техникум» В.С. Лисин
--	--

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ

по взаимодействию с работодателями в части создания квотируемых рабочих мест и организации производственного наставничества для лиц с инвалидностью и ОВЗ

1. Общие положения.

Успешное взаимодействие с работодателями строится на формуле: «Снижение страхов бизнеса + Компетенция наставника + Постгарантийное сопровождение». ПОО должна перестать быть просто «поставщиком дипломов» и стать для бизнеса полноценным консультантом по инклюзивному HR, беря на себя всю сложную методическую и психологическую работу по адаптации сотрудника, позволяя работодателю просто пользоваться его профессиональными навыками.

Разработка методических рекомендаций по созданию инклюзивного образовательного пространства требует перехода от точечных решений (например, «поставить пандус») к системному универсальному дизайну, где среда изначально проектируется для всех.

2. Целеполагание и смена парадигмы

Цель: Формирование устойчивой системы трудоустройства выпускников с ОВЗ через создание инклюзивных рабочих мест и выстраивание эффективной системы наставничества на предприятиях-партнерах.

Смена парадигмы в работе с бизнесом:

Переход от модели «социальной благотворительности» (возьмите инвалида из жалости) к модели «бизнес-партнерства».

Работодателю предлагаются следующие выгоды:

Легальное выполнение квоты по трудоустройству инвалидов (избежание штрафов).

Возможность получения государственных субсидий на оборудование рабочего места (через центры занятости).

Снижение текучести кадров (сотрудники с инвалидностью отличаются высокой лояльностью и мотивацией).

3. Алгоритм взаимодействия по созданию квотируемых рабочих мест

Шаг 1. Аудит и профилирование работодателей

Необходима точечная работа:

Анализ компаний, у которых есть неисполненная квота или которые находятся в процессе ее выполнения.

Выявление в штатном расписании компаний позиций, которые можно адаптировать (IT, аналитика, колл-центры, HR-администрирование, архивное дело, дизайн, легкая сборка, бухгалтерия).

Шаг 2. Проектирование «Разумного приспособления» (Адаптация среды)

Помогать работодателю спроектировать рабочее место так, чтобы оно соответствовало ИПРА (Индивидуальной программе реабилитации) соискателя, но не требовало от бизнеса космических затрат.

Архитектурная адаптация: Пандусы, расширенные дверные проемы, поручни (часто реализуется за счет грантов или субсидий ЦЗН).

Техническая адаптация: Специализированное ПО (скринридеры, программы увеличения экрана, альтернативные мыши), эргономичная мебель, шумоподавляющие наушники.

Организационная адаптация: Гибкий график, удаленный формат (гибрид), разрыв рабочего дня на обеденный перерыв для отдыха/процедур.

Шаг 3. Юридическое и финансовое консультирование работодателя

Помощь в правильном формулировании требований к вакансии в рамках квоты.

Консультирование по механизмам получения субсидий от Центра занятости населения на создание рабочего места для инвалида.

Разъяснение нюансов трудового кодекса (сокращенный день для инвалидов I и II группы, удлиненный отпуск, запрет на привлечение к сверхурочным работам без согласия).

3. Организация производственного наставничества

Наставничество — критический фактор удержания сотрудника с инвалидностью. Оно должно быть двухконтурным, где ПОО и работодатель разделяют зоны ответственности.

Контур 1: Внутренний наставник (от работодателя)

Это линейный руководитель или опытный коллега, который передает профессиональные (Hard Skills) и корпоративные знания.

Задача ПОО: Обучить внутренних наставников!

*Обучение наставников: ПОО проводит для наставников компании краткие семинары (2-4 часа) по теме «Специфика коммуникации с сотрудниками с различными нозологиями».

Контур 2: Внешний сопровождающий (Джоб-коуч / Тьютор от ПОО или ЦЗН)

Сотрудник с ментальными нарушениями (РАС, ментальная инвалидность) или тяжелыми нарушениями здоровья нуждается в помощи с социально-бытовой и эмоциональной адаптацией (Soft Skills).

Функции джоб-коуча: Помощь в выстраивании расписания, обучение пользованию корпоративным транспортом/пропусками, медиация в случае конфликтов в коллективе, помощь в понимании негласных корпоративных правил.

Формат: Выезды на производство (по согласованию с работодателем) или регулярные онлайн-встречи в период испытательного срока (первые 3-6 месяцев).

4. Модель сопровождаемого трудоустройства

ПОО должна внедрить в свою практику модель, при которой трудоустройство не заканчивается подписанием трудового договора.

Этапы сопровождения:

1. Предварительный (до выхода на работу): Экскурсия на предприятие, знакомство с наставником, «примерка» маршрута от дома до офиса.

2. Активный (первые 2-4 недели): Тьютор находится на рабочем месте (или на постоянной онлайн-связи), помогает сотруднику и наставнику выстроить рабочий процесс, снимает тревожность.

3. Поддерживающий (1-6 месяцев): Тьютор периодически выходит на связь, проводит супервизии с наставником, помогает разрешать кризисные ситуации.

4. Завершающий: Сотрудник полностью интегрирован, тьютор выводится из контура, но остается «точкой входа» для экстренной помощи.

4. Инструментарий и документация

Для систематизации работы необходимо разработать и использовать следующие пакеты документов:

1. Для работодателя:

«Паспорт доступного рабочего места» (чек-лист требований к среде).

«Памятка для руководителя подразделения, принимающего сотрудника с ОВЗ».

Шаблон Соглашения о сетевом взаимодействии/сопровождении между ПОО и предприятием.

2. Для наставника:

Методичка «Как ставить задачи и давать обратную связь сотруднику с ментальными особенностями».

Журнал учета адаптации (взаимодействия наставника и тьютора).

3. Для студента/выпускника:

«Мои права на рабочем месте: как просить о разумном приспособлении».

Шаблон «Письма-самопрезентации» для работодателя (где студент сам описывает свои сильные стороны и необходимые условия среды)

5. Критерии эффективности взаимодействия

Эффективность работы с работодателями оценивается не по количеству проведенных ярмарок вакансий, а по реальным показателям:

1. Индекс удержания: % выпускников с ОВЗ, проработавших на квотируемых местах более 6 и 12 месяцев.

2. Динамика квоты: % работодателей-партнеров, которые полностью закрыли свою квоту за счет выпускников.

3. Индекс удовлетворенности работодателя: Готовность компании брать на работу следующих выпускников вуза с ОВЗ (оценивается через анкетирование и наставников).

4. Охват наставничеством: % трудоустроенных выпускников, за которыми был закреплён как внутренний наставник, так и внешний джоб-коуч.

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Лисин Владимир Сергеевич

Организация: Государственное бюджетное профессиональное
образовательное учреждение Республики Марий Эл «Марийский
политехнический техникум»

Должность: Директор

Дата подписания: 22.04.2026 11:20

Уникальный программный ключ:

1132-9e762b500b8e054b9f5317c1d6d6777db61863c3b3f8326a640fead9dfda905d