

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 развитию надпрофессиональных (гибких) навыков у обучающихся с ОВЗ и инвалидностью в целях повышения их конкурентоспособности на рынке труда

1. Общие положения. Целеполагание.

Работодатели часто имеют предубеждения относительно людей с инвалидностью, ожидая от них низкой стрессоустойчивости или проблем в коммуникации. Развитие гибких навыков решает две задачи:

1. Внутренняя: Помогает студенту компенсировать дефициты, вызванные нозологией, и выстроить эффективные стратегии обучения и работы.
2. Внешняя: Формирует у студента навык успешной самопрезентации, умения работать в команде и выстраивать коммуникацию с работодателем.

2. Приоритетный портрет гибких навыков (Soft Skills) для студентов с ОВЗ

Блок 1: Саморегуляция и эффективность

Тайм-менеджмент и самоорганизация: Критически важен для удаленной работы и фриланса. Умение планировать день с учетом возможных медицинских процедур или утомляемости.

Стрессоустойчивость и адаптивность: Способность справляться с неудачами, барьерами среды и менять тактику при изменении состояния здоровья.

Цифровая грамотность как soft skill: Умение не просто пользоваться ПК, а эффективно использовать инструменты для удаленного сотрудничества (Trello, Jira, облачные сервисы, мессенджеры для бизнеса).

Блок 2: Коммуникация и взаимодействие

Навык самоадвокации (Self-advocacy): Ключевой навык. Умение четко объяснить работодателю свои сильные стороны, а также аргументированно обозначить необходимые условия труда (например: «Я отлично справляюсь с аналитикой, но мне требуется программа экранного доступа» или «Я готов к удаленной работе, так как это повысит мою производительность»).

Деловая цифровая коммуникация: Умение грамотно писать письма, вести переписку в рабочих чатах, участвовать в видеоконференциях (для многих студентов с ОВЗ письменная и цифровая коммуникация комфортнее и эффективнее устной).

Командная работа в распределенных группах: Умение брать на себя роли, которые не требуют физического присутствия (координатор, аналитик, дизайнер, редактор).

3. Методы и формы интеграции в образовательный процесс

Гибкие навыки нельзя выучить по учебнику. Они формируются только в деятельности.

А. В рамках учебных дисциплин и междисциплинарных курсов

Проектное обучение: Обязательное включение студентов с ОВЗ в проектные группы. Методический прием: распределять роли в группе так, чтобы студент с ОВЗ брал на себя «интеллектуальное лидерство» (поиск информации, структурирование, создание презентации), а не техническое исполнение.

Кейс-методы: Решение профессиональных задач, где нужно найти нестандартный выход из ситуации (тренирует адаптивность).

Б. Во внеучебной деятельности и тьюторском сопровождении

Тренинги «Самоадвокация»: Ролевые игры, где студент учится проходить собеседование, рассказывать об инвалидности и запрашивать разумные приспособления (ИПРА) у «работодателя».

Студенческое самоуправление и волонтерство: Создание ситуаций, где студент с ОВЗ выступает не в роли «получателя помощи», а в роли организатора или наставника.

Клубы по интересам / Дискуссионные клубы: Безопасная среда для отработки навыков публичных выступлений и аргументации.

4. Специфика развития навыков в зависимости от нозологии

Нарушения зрения. Аналитическое мышление, слуховая память, концентрация, работа с аудио-информацией. Навыки пространственной ориентации в коллективе, инициация контакта с новыми людьми, использование цифровых инструментов совместной работы.

Нарушения слуха. Визуальное восприятие, внимательность к деталям, письменная деловая коммуникация, работа с графической информацией. Навыки устной презентации (если требуется), работа в условиях полифонии (несколько говорящих), инициативность в групповом обсуждении.

НОДА (нарушения ОДА). Интеллектуальные способности, навыки программирования, дизайна, аналитики, удаленного управления процессами. Преодоление психологических барьеров в общении, развитие навыков нетворкинга, тайм-менеджмент для баланса работы и реабилитации.

РАС и ментальные нарушения. Системное мышление, глубокое погружение в узкую тему, честность, соблюдение регламентов. Понимание невербальных сигналов коллег (эмоциональный интеллект), гибкость при изменении инструкций, навыки small talk (светской беседы).

5. Инструменты оценки и мониторинга (Как измерить неосознаваемое?)

Оценить soft skills «зачетом/незачетом» невозможно. Рекомендуется внедрить следующие инструменты:

1. Карта развития надпрофессиональных компетенций (Индивидуальный трек): Студент вместе с тьютором в начале года выбирает 2-3 навыка для развития (например, «Тайм-менеджмент» и «Деловая переписка»). В конце семестра оценивается прогресс.

2. Цифровые бейджи (Микро-сертификаты): Внедрение системы цифровых значков за проявленные soft skills. Например, бейдж «Мастер дедлайнов» (за сдачу всех проектов вовремя) или бейдж «Медиатор» (за успешное разрешение конфликта в проектной группе). Это отлично смотрится в цифровом портфолио.

3. Метод «360 градусов» (адаптированный): Оценка навыка не только преподавателем, но и peers (одногогруппниками) и тьютором через короткие анонимные опросы (например, «Насколько надежно этот человек выполнял свою часть проекта?»).

4. Рефлексивные дневники: Студент еженедельно пишет краткий отчет: «Что у меня получилось в коммуникации на этой неделе? Где я потерял контроль? Как я это исправлю?».

6. Роль Центра содействия трудоустройству (ЦСТ)

Работа над гибкими навыками должна завершаться в ЦСТ техникума:

Профайлинг: Помощь студенту в составлении резюме, где soft skills подкреплены конкретными примерами из учебной практики (не просто «коммуникабельный», а «опыт координации работы группы из 5 человек в студенческом проекте»).

Моск-интервью (Тренировочные собеседования): Приглашение лояльных работодателей-партнеров для проведения тестовых собеседований с последующим детальным разбором ошибок.

Создание «Паспорта разумных приспособлений»: Документ, который студент может показать работодателю. В нем на одной странице написано: «Мои сильные навыки», «Мои задачи», «Что мне нужно от работодателя для эффективной работы (например, гибкий график, специализированное ПО)».

Внедрение в техникуме практики «Инверсионного наставничества».

Часто студентов с ОВЗ назначают «подопечными». Поменяйте вектор: пусть студенты с инвалидностью выступают в роли менторов для младших курсов или волонтеров в тех сферах, где они сильны (например, студент с НОДА, который отлично владеет графическим редактором, проводит мастер-класс для одноклассников; студент с нарушением слуха учит базовым жестам и визуализации информации).

Это колоссально повышает их самооценку, лидерские качества и подтверждает их экспертность в глазах окружающих, что напрямую конвертируется в уверенность на собеседованиях с работодателями.

Разработка сквозной модели психолого-педагогического сопровождения (ППС) студентов с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) требует перехода от фрагментарной помощи к системному процессу, охватывающему весь жизненный цикл студента в вузе и все структурные подразделения.

Понятие «сквозная» в данном контексте имеет три измерения:

1. Временное (этапное): от профориентации и поступления до выпуска и трудоустройства.

2. Структурное (междисциплинарное): интеграция усилий администрации, преподавателей, психологов, тьюторов, социальных служб и работодателей.

3. Содержательное: непрерывность поддержки академической, социальной и личностной сфер.

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: 10.06.2026 14:45

Уникальный программный ключ:

1138-d5a2357a06fea2b10964edf9d77715989ca0527607dfc08ceed699270bdb51c3