

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ
РЕСПУБЛИКИ КОМИ**

**Государственное профессиональное образовательное учреждение
«ВОРКУТИНСКИЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»**



**Разработка и внедрение технологий и эффективных методов
работы в области рационального трудоустройства
выпускников с ОВЗ**

Творческая группа

Гавриш Н.И., директор ГПОУ «ВПК»

Ковалева Е.А., методист

Пиженко С.И., замдиректора по УПР

г. Воркута

2014г.

Разработка и внедрение технологий и эффективных методов работы в области рационального трудоустройства выпускников с ОВЗ

Пояснительная записка

С тех пор, как существует человеческое общество, существуют и проблемы больных и здоровых, тех, чьи условия для самореализации более благоприятны, и тех, для кого они ограничены. Современные проблемы инвалидов и инвалидности касаются многих сфер науки и общественной практики, оставаясь, главным образом, прерогативой медицинской и социальной служб. В России государственная политика в области социальной защиты инвалидов предусматривает систему экономических, социальных и правовых мер для лиц, имеющих нарушения здоровья, приводящие к ограничению их жизнедеятельности. Но, в целом, система жизнеобеспечения инвалидов очень несовершенна. Несмотря на льготы и материальное обеспечение, качество жизни инвалидов существенно отличается от качества жизни здоровых.

Исследование, проведенное специалистами Центрального института экспертизы труда и инвалидности, обнаружило несовпадение профессиональной и социальной сторон реабилитации инвалидов: большинство имеют высоко развитые профессиональные навыки и невысокий уровень социальной адаптации, проявляющийся в сложностях социально-психологических контактов со здоровыми людьми. Часто эти отношения носят пассивно-потребительский характер со стороны инвалидов: «мне должны». В тоже время инвалиды часто не могут выбрать правильный тон разговора, слушать собеседника, выражать свои чувства и эмоции в соответствии с принятыми стандартами.

Но и отношение здоровых людей к инвалидам нельзя назвать абсолютно благоприятным. Им часто приписываются такие качества как зависть, недоверие к здоровым, недостаток инициативности, повышенное чувство жалости к самому себе, чрезмерная требовательность при выполнении их желаний. При социальном взаимодействии с инвалидами здоровые склонны скорее его прекратить, выражают не собственное мнение, а то, каким им кажется, должно импонировать инвалиду. Другими словами, лица, не соответствующие принятому в обществе эталону здоровья и трудоспособности, статусно обособляются в отдельную группу. Помочь таким людям войти в «свою» и в «нашу» жизнь, преодолеть недуг, обрести чувство профессиональной идентичности и является основной задачей такого направления работы как содействие трудоустройству лиц с ОВЗ.

Трудоустройство – это система организационных, экономических и правовых мероприятий, направленных на обеспечение трудовой занятости населения. В широком

значении трудоустройство объединяет все формы трудовой деятельности, которые не противоречат законодательству, включая самостоятельное обеспечение себя работой, в том числе индивидуальную трудовую деятельность, предпринимательство, фермерство и т.п. В узком значении под трудоустройством понимают такие формы трудовой деятельности, которые устанавливаются при содействии органов государства или негосударственных организаций на основе лицензирования, т.е., иными словами, в совокупности трудоустройство является именно реализацией гарантии права на труд.

Социальное проектирование в сфере трудоустройства инвалидов – это научно-теоретическая и одновременно предметная практическая деятельность по созданию проектов в сфере трудоустройства инвалидов на основе социального предвидения, прогнозирования и планирования, направленная на преодоление существующих социальных проблем в сфере трудоустройства инвалидов.

В последнее время вопросам трудоустройства инвалидов уделяется очень большое внимание. Эта проблема рассматривается, например, в таких документах как ФЗ №122 «Установление квоты для приема на работу инвалидов», ФЗ №185 «О социальной защите инвалидов в РФ». Создаются общественные фонды (РООИ «Перспектива»), организации инвалидов, занимающиеся и проблемами трудоустройства в том числе. Разработаны методические пособия, описывающие опыт создания моделей трудоустройства («Создание модели трудоустройства молодых инвалидов». Пособие по итогам проекта. Авторы: Новиков М., Присекая Н., Котов В. Москва, 2006г.). Но, как правило, это модели региональные, республиканские, городские, предполагающие совместную работу органов власти, Центров занятости населения. А между тем эта проблема актуальна и для отдельного образовательного профессионального учреждения.

За 22 года деятельности колледжа педагогическое образование получили менее 30 студентов-инвалидов. Необходимо отметить, что не было ни одного маломобильного студента, не было и заявок на обучение именно маломобильных детей-инвалидов (данные Реабилитационного центра для детей и подростков с ограниченными умственными и физическими возможностями г.Воркуты, республиканской программы «Контингент – прогноз»).

Образовательный стандарт все студенты колледжа с ОВЗ осваивают в полной мере. При необходимости для них устанавливается щадящий учебный режим, адаптируются формы подачи материала, ограничения здоровья учитываются при организации прохождения практики: по личному заявлению студента (или его родителей) разрешается свободное посещение занятий, перенос экзаменационной сессии и сроков прохождения

производственной практики (санаторно-курортное лечение, обострение заболевания, ухудшение функционального состояния). Для студентки – инвалида по зрению все виды стимульного материала (контрольные работы, задания рубежного контроля, материал практических заданий и т.д.) всеми преподавателями подготавливается в увеличенном масштабе. Все студенты с ОВЗ обеспечиваются учебным материалом в электронном виде.

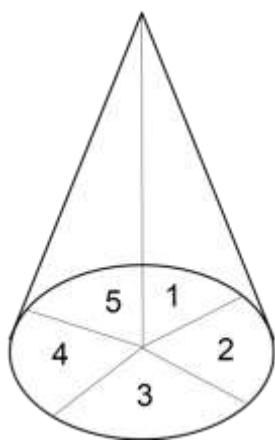
В колледже осуществляется психолого-педагогическое сопровождение профессионального становления студентов с ОВЗ: формируется профессиональный план, навыки поиска работы, готовность к трудоустройству, с которым в дальнейшем у этой категории студентов трудностей не возникает.

Формы и методы работы, используемые при содействии в трудоустройстве студентов-инвалидов, в основном, традиционны (см. «Программа развития мониторинговой деятельности», ГПОУ ВПК, Воркута, 2012г.; «Мониторинг карьерного роста», ГПОУ ВПК, Воркута, 2013г.). В теории процесс трудоустройства студентов инвалидов может ничем не отличаться от трудоустройства любой другой категории студентов. Но практика показывает, что отличия все-таки есть. Обусловлены они наличием специфических проблем в трудоустройстве инвалидов. Основные из них: отношение к болезни, инвалидности самих студентов-инвалидов и работодателей (страхи и предрассудки, завышенные требования); личностные особенности студентов-инвалидов, не позволяющие адекватно оценить свои возможности и способности; несовпадение профессиональной и социальной сторон реабилитации инвалидов; барьеры в общении, возникающие как со стороны студентов, так и со стороны работодателей; необходимость оценки потребности в создании специфических условий труда и диагностики готовности к трудовой деятельности; необходимость создания индивидуальной программы реабилитации (ИПР).

Специфика проблем определяет цели, содержание, формы и методы работы по содействию трудоустройству студентов инвалидов.

Основными целями содействия трудоустройству инвалидов являются формирование готовности студентов-инвалидов к решению проблем трудоустройства и формирование способности к трудовой деятельности.

Необходимость решать проблему трудоустройства – это актуальная жизненная задача и затруднительная ситуация для студента-инвалида. Наглядно это можно изобразить в виде конуса, верхняя часть которого – затруднительная ситуация (для каждого студента своя). Основание конуса – «резервы» (компоненты готовности) для разрешения ситуации:



1 - информационно-когнитивные (информация, понятия, представления);

2 - мотивационно-смысловые (интересы, ценности, смыслы, перспективы);

3 - операционные (умения, навыки, способности);

4 - эмоционально-энергетические (эмоции, чувства, темпераментные характеристики);

5 - черты характера и поведения (свойства характера, устойчивые формы поведения).

Таким образом, готовность студентов-инвалидов к решению проблем трудоустройства предполагает, что человек хочет быть успешным, имеет позитивную профессиональную мотивацию и реально оценивает свои силы, располагает необходимой информацией, владеет способами поведения, личностными качествами и профессиональными знаниями, находится в эмоционально благополучном состоянии, имеет достаточно сил и энергии для реализации своих планов. Именно при такой готовности возможно эффективное поведение на рынке труда. Следует отметить, что компоненты готовности взаимообуславливают друг друга: владение информацией снимает неопределенность и этим повышает настроение, появление значимых позитивных целей позволяет обнаружить незадействованные до этого «ресурсы» и силы.

Способность к трудовой деятельности включает в себя: способность к воспроизведению специальных профессиональных знаний, умений, навыков в виде продуктивного и эффективного труда; способность осуществлять трудовую деятельность на рабочем месте, не требующем изменений условий труда; способность взаимодействия с другими людьми в социально-трудовых отношениях; способность к мотивации труда; способность соблюдать рабочий график; способность к организации рабочего дня.

Индивидуальная программа реабилитации (ИПР) включает в себя три основных блока:

1. Медицинская реабилитация,
2. Социальная реабилитация,
3. Профессиональная реабилитация.

Образовательное учреждение не может заниматься медицинской реабилитацией, частично возможно участие ОУ в социальной реабилитации студента с ОВЗ (обучение жизни с инвалидностью, формирование навыков общения, психотерапевтическая

помощь). Основная задача – **профессиональная реабилитация**, т.е. процесс и система создания конкурентоспособности студента-инвалида на рынке труда.

Профессиональная реабилитация включает в себя следующие мероприятия и услуги:

1. Профессиональную ориентацию (см. проект «Система активизирующих методов профориентации», ГПОУ ВПК, Воркута, 2012г.);

2. Психологическую коррекцию – помощь и консультирование, направленные на формирование адекватной самооценки;

3. Обучение – получение профессионального педагогического образования, возможность обучения по дополнительной образовательной профессиональной программе;

4. Содействие созданию специального рабочего места инвалида – технические приспособления, удобный график работы;

5. Профессионально – производственная адаптация – система мер, способствующая профессиональному становлению, достижению высокого уровня профессионализма;

6. Рациональное трудоустройство – трудоустройство, которое обеспечивает соответствие условий и содержания труда состоянию здоровья студента-инвалида, а также социально-экономическую равноценность, рекомендуемую ему в профессиональной деятельности.

Итогом профессиональной реабилитации является успешное рациональное трудоустройство студентов-инвалидов.

Таким образом, в процессе содействия трудоустройству инвалидов наряду с использованием традиционных подходов и мероприятий мы делаем упор на усиление «психологической составляющей»: проведение глубокой, кропотливой индивидуальной работы, направленной на формирование готовности студента-инвалида решать проблемы трудоустройства.

Паспорт проекта

Наименование проекта	Разработка и внедрение технологий и эффективных методов работы в области рационального трудоустройства выпускников с ОВЗ
Заказчики проекта	Министерство образования Республики Коми
Исполнители проекта	Служба содействия занятости студентов и трудоустройства выпускников ГПОУ ВПК
Разработчики проекта	Служба содействия занятости студентов и трудоустройства

	выпускников ГПОУ ВПК
Цель проекта	Разработка модели рационального трудоустройства студентов с ОВЗ
Задачи проекта	1.Разработать локальные акты, регламентирующие организацию профессиональной реабилитации в процессе получения педагогического образования инвалидов и лиц с ОВЗ 2.Разработать комплекс целевых мероприятий, обеспечивающих рациональное трудоустройство лиц с ОВЗ 3. Организация и проведение мониторинговых исследований по выявлению образовательных потребностей, готовности к трудовой деятельности, адаптированности на рабочем месте инвалидов и лиц с ОВЗ 4.Совершенствование научно-методической базы, информационных и методических материалов по проблемам трудоустройства лиц с ОВЗ
Ожидаемые результаты	1.высокий уровень конкурентоспособности и готовности к решению проблем трудоустройства студентов с ОВЗ 2.высокий уровень готовности к трудовой деятельности студентов с ОВЗ по полученной специальности 3.успешная адаптация студентов с ОВЗ на рабочих местах 4.скоординированность действий ССЗСиТВ ВПК и работодателей 5.операционализация процесса содействия трудоустройству (локальные акты, индивидуальные программы реабилитации, методические пособия для студентов, индивидуальные консультации, тренинги и т.д.)
Система организации контроля выполнения проекта	Рассмотрение результатов выполнения мероприятий проекта на заседаниях педагогических советов и консилиумов, заседаниях ССЗСиТВ, Совета по профориентации,

Финансово-экономическое обоснование

№	Мероприятие	Сумма,руб.
1.	Приобретение информационно-методических профориентационных и психологических материалов	50 000
2.	Обучение специалистов в Центре тестирования МГУ	90 000

3.	Приобретение комплексов «Профориентатор», «Профмастер» (Центр тестирования и развития МГУ)	165 000
4.	Приобретение психодиагностического инструментария: Прогноз и профилактика проблем обучения (Л.Я.Ясюкова, часть 3, социализация и профориентация, ИМАТОН)	30 000

Раздел 1. Модель трудоустройства инвалидов

№	Цель	Мероприятия	Ответственный
	Создание нормативно-правовой базы	Создание нормативно-правовой базы: -Внесение в Устав колледжа раздела по организации работы со студентами с ОВЗ -Положение об организации инклюзивной среды Корректировка локальных актов: -Стратегические документы (Программа развития, годовой план работы колледжа) -Положение об оплате труда -Правила внутреннего распорядка -Должностные инструкции -Инструкции по технике безопасности -Положения, регламентирующие учебную работу -Положения, регламентирующие учебно-производственную работу -Положения, регламентирующие воспитательную работу -Положения, регламентирующие работу органов студенческого самоуправления Создание новых локальных актов: -Индивидуальная программа реабилитации -Профессиональная реабилитация Создание базы нормативных документов по проблемам трудоустройства инвалидов	Руководители служб и подразделений
1	Осуществление психолого-педагогического сопровождения	1.Составление индивидуальных программ реабилитации (ИПР): Социальная реабилитация Профессиональная реабилитация 2.осуществление профессионального образования 3.обучение по программам дополнительного	ССЗСиТВ Педагог-психолог Совет по профориен-

№	Цель	Мероприятия	Ответственный
	профессионального становления	профессионального образования 4. психологическое сопровождение	тации
2	Формирование готовности к построению личного профессионального плана и навыков	1. Индивидуальное психологическое консультирование 2. Групповые консультации 3. Информационное обеспечение: Информационные консультации Методические пособия Экскурсии Массовые профориентационные мероприятия 4. Психологические тренинги: Эффективное трудоустройство, Ассертивность Самопрезентация Жизнь с инвалидностью Как вести себя на собеседовании Телефонные переговоры Технология трудоустройства 5. Клуб ищущих работу 6. УД «Эффективное поведение на рынке труда»	Педагог-психолог Совет по профориентации ССЗСиТВ
3.	Проведение мониторинговых исследований	1. Внесение изменений и дополнений в «Программу потребительского мониторинга» 2. Создание диагностического инструментария для изучения образовательных потребностей лиц с ОВЗ 3. Составление прогноза на трудоустройство и продолжение образования лиц с ОВЗ 4. Изучение образовательных потребностей лиц с ОВЗ 5. Мониторинг удовлетворенности студентов с ОВЗ качеством образовательных услуг колледжа 6. Изучение трудностей в обучении студентов с ОВЗ 7. Изучение возможностей (потенциала) колледжа для организации инклюзивного образования 8. Изучение успешности реализации индивидуальных образовательных программ 8. Исследование рынка труда для выпускников с ОВЗ 9. Оценка состояния рынка рабочих мест 10. Разработка системы подтверждения	Совет по профориентации ССЗСиТВ

№	Цель	Мероприятия	Ответственный
		трудоустройства	
	Работа с родителями студентов с ОВЗ	1. Мониторинг удовлетворенности родителей студентов с ОВЗ качеством образовательных услуг колледжа 2. Организация взаимодействия с родителями: - Психологическое консультирование родителей - Патронажное сопровождение семьи на период обучения - Обучение родителей социально-педагогическим и здоровьесберегающим методикам - Совместное формирование планов на продолжение обучения и трудоустройство - Формирование библиотечного фонда литературы для родителей 3. Организация родительского всеобуча: - «Валеологические требования к организации процесса обучения» - «Организация домашнего рабочего места» - «Формирование навыков общения с окружающими» и другие темы	Совет по профориентации ССЗСиТВ Педагог-психолог
4	Мониторинг карьерного роста выпускников с ОВЗ		СК ССЗСиТВ Совет по профориентации
4.1	Подготовка к трудоустройству (студенты)	1. Выявление отношения студентов к выбранной специальности за годы обучения 2. Качество образовательных услуг, оказываемых колледжем: • условия обучения • качество образовательного процесса • качество результатов обучения 3. Предложения по совершенствованию учебного процесса 4. Количество студентов обучающихся и работающих одновременно 5. Развитие личностных качеств карьерного успеха 6. Освоение технологии трудоустройства	

№	Цель	Мероприятия	Ответственный
		7. Прогноз трудоустройства 8. Уровень удовлетворенности качеством подготовки в колледже 9. Мониторинг профессиональных предпочтений	
4.2	Этап поиска работы (студенты - выпускники)	1. Занятость на момент получения диплома 2. Продолжительность поиска работы 3. Обратился в службу занятости населения 4. Лично обратился в школу/сад 5. Трудоустроился через Службу содействия трудоустройству 6. Использовал резюме/рекомендательные письма 7. Успешно прошел собеседование	
4.3	Адаптация на рабочем месте (молодой специалист, стаж до 3 лет)	1. Мониторинг личностных качеств карьерного успеха 2. Определение уровня адаптации молодого специалиста 3. Совмещение учебы в Вузе и работы 4. Качество образовательных услуг, оказываемых колледжем: • уровень теоретической и практической подготовки; • степень подготовленности личностных качеств к профессиональной деятельности; • результативность обучения	
4.3.1	1 год работы	1. Повышение квалификации на стажировках, курсах. 2. Участие в конкурсах профессионального мастерства. 3. Наличие благодарностей, грамот местного уровня. 4. Уровень заработной платы. 5. Объем работы. 6. Профессиональная переподготовка. 7. Повышение образования по специальности/ в сфере образования / не по специальности	
4.3.2	2 год работы	1. Участие в профессиональных конкурсах 2. Победы воспитанников в проектах, олимпиадах и т.п. 3. Наличие грамот, дипломов республиканского уровня 4. Расширение должностных обязанностей. 5. Прирост заработной платы.	

№	Цель	Мероприятия	Ответственный
		6.Профессиональная переподготовка. 7. Изменение места работы. 8. Отсутствие работы. 9. Соответствие уровня образования и специальности занимаемой должности. 10. Соответствие уровня зарплаты квалификации/объему выполняемой работы.	
4.3.3	3 год работы	1. Получение квалификационной категории. 2. Участие в профессиональных конкурсах. 3. Победы воспитанников в проектах, олимпиадах и т.п. 4. Наличие грамот, дипломов муниципального и республиканского уровня. 5.Расширение должностных обязанностей. 6. Прирост заработной платы. 7. Профессиональная переподготовка. 8. Изменение места работы. 9.Отсутствие работы. 10.Соответствие уровня образования и специальности занимаемой должности. 11. Соответствие уровня зарплаты квалификации/объему выполняемой работы.	
4.4	Специалист (стаж работы 4-6 лет)	1.Продолжительность работы на одном месте. 2. Повышение квалификационной категории. 3. Участие и личные победы в профессиональных конкурсах. 4. Победы воспитанников в проектах, олимпиадах и т.п. 5. Наличие грамот, дипломов муниципального, республиканского и российского уровня. 6. Количество курсов повышения квалификации. 7. Наличие диплома о высшем образовании по специальности. 8. Карьерный рост. 9. Прирост заработной платы	
4.5	Специалист (стаж работы 7-9 лет)	1.Продолжительность работы на одном месте. 2. Повышение квалификационной категории. 3. Личные победы в профессиональных конкурсах. 4. Количество побед воспитанников в проектах,	

№	Цель	Мероприятия	Ответственный
		олимпиадах и т.п. 5. Количество грамот, дипломов республиканского и российского уровня. 6. Количество курсов повышения квалификации. 7. Наличие диплома о высшем образовании по специальности. 8. Продвижение по карьерной лестнице. 9. Прирост заработной платы.	
4.6	Работодатели	1.Количество заявок на трудоустройство 2. Качество подготовки специалистов: • соответствие уровня подготовки требованиям рынка • соответствие оценок в приложении к диплому уровню сформированности общих и профессиональных компетенций 3. Виды профессиональных компетенций, которыми должны владеть специалисты данной специальности 4. Личностные качества молодых специалистов	
6	Методическое обеспечение содействия трудоустройству	1.Создание методических пособий для студентов: Модель трудоустройства лиц с ОВЗ Технология трудоустройства студентов с ОВЗ Варианты поиска работы Профотбор и пофподбор Самостоятельный поиск работы Собеседование с человеком с инвалидностью Прохождение интервью и раскрытие информации об инвалидности Четыре шага к успешному трудоустройству Профессиограммы педагогических профессий Мир профессий Этапы профессиональной карьеры Новые педагогические профессии 2.Создание информационных буклетов: 3. Оформление и утверждение программ психологических тренингов Создание методических пособий для преподавателей: «Психолого-педагогическое консультирование детей – инвалидов»	

№	Цель	Мероприятия	Ответственный
		«Профориентационное консультирование детей – инвалидов «Профотбор на педагогические профессии» «Психологические особенности лиц с ОВЗ» «Работа с детьми – инвалидами в приемной комиссии»	
	Организация работы сайта	1.Информация о правила и условия приема для абитуриентов с ОВЗ и об особенностях обучения в колледже 2.Информация о возможностях продолжения образования (ВУЗы, возможности дистанционного продолжения образования) 3.Создание ссылок на информационные сайты, порталы по проблемам инклюзивного образования, детско-родительских отношений и т.д. 4.Создание страницы «Инклюзивное образование» на сайте колледжа: -для студентов -для родителей 5.Информация о вакансиях на трудоустройство по г.Воркуте, РК, России (банк вакансий, ссылки на сайты) 6.Информация о проведении массовых профориентационных мероприятий: Ярмарка педагогических профессий, Ярмарка учебных мест, Ярмарка рабочих профессий (СЗ), Дней Карьеры	

Раздел 2. Мониторинговый инструментарий

Мониторинг проводится Службой качества колледжа и ССЗСиТВ. В ведении этих структурных подразделений находятся:

- разработка методологии и конкретных методик мониторинговых (регулярных и повторяемых) исследований в области содействия трудоустройству,
- проведение мониторинговых исследований,
- формирование баз данных социологической (опросной, экспертной, статистической и пр.) информации по проблеме исследований,

-адаптация полученных в ходе исследований данных для их использования в работе различных подразделений ГПОУ ВПК для совершенствования деятельности и взаимодействия с целевой аудиторией.

Мониторинг трудоустройства выпускников с ОВЗ проводится с целью:

- получения максимально полной объективной информации о готовности к решению проблем трудоустройства, состоянии трудоустройства выпускников и их карьерного роста, об уровне удовлетворенности потребителей качеством образовательных услуг; о готовности работодателей к взаимодействию в области трудоустройства лиц с ОВЗ;

- аналитического обобщения результатов данной деятельности и принятие управленческих решений, направленных на повышение эффективности трудоустройства выпускников, организации образовательного процесса.

Основные функции мониторинга:

Информационно-оценочная – получение данных о состоянии городского и республиканского молодежного рынка труда и происходящих в них изменениях, уровне трудоустройства выпускников и формулирование обоснованного заключения по данной проблеме.

Экспериментальная – поиск и разработка мониторингового инструментария, апробация исследований по вопросам трудоустройства.

Аналитическая:

- анализ востребованности выпускников колледжа на рынке труда;
- анализ удовлетворенности выпускников, молодых специалистов и работодателей качеством подготовки;
- анализ продвижения молодых специалистов по карьерной лестнице;
- анализ и планирование тенденций развития колледжа с учетом запросов заинтересованных сторон, общества и государства.

Формирующая и коррекционная – своевременное внесение поправок, частичных исправлений или изменений, направленных на повышение уровня трудоустройства.

Координационная – согласование деятельности служб колледжа, Управления образования г. Воркуты, Департамента социальных и дошкольных образовательных учреждений, Управления социальной защиты населения Агентства РК по социальной работе и всех заинтересованных сторон успешного трудоустройства выпускников.

Прогностическая – осуществление прогноза востребованности и конкурентоспособности выпускников колледжа на рынке труда.

Гностическая – накопление, анализ, обобщение, анализ данных о качестве трудоустройства.

Принципы мониторинга:

Принцип непрерывности. Мониторинг – это целостная, динамическая, развивающаяся система, позволяющая определять основные переходные состояния процесса трудоустройства, вносить коррективы в программу развития колледжа.

Принцип целесообразности. Мониторинг – не самоцель, а средство глубокого изучения и надежный инструмент управления процессом трудоустройства и образования выпускников.

Принцип достоверности и достаточности информации о трудоустройстве выпускников и степени удовлетворенности потребителей качеством образовательных услуг.

Принцип диагностико-прогностической направленности, предусматривающий соответствие процедуры мониторинга содержанию его индикаторов и показателей, учет данных диагностики и направленность на принятие целесообразных управленческих решений.

Мониторинг имеет трехуровневую иерархическую структуру:

Первый уровень – мониторинг на уровне образовательного учреждения под руководством директора колледжа и его заместителей.

Второй уровень – республиканский. Министерство образования РК и Коми республиканский институт развития образования осуществляет организационное и аналитическое сопровождение мониторинга.

Третий уровень – федеральный. Координационный – аналитический центр содействия трудоустройству выпускников учреждений профобразования (КЦСТ) осуществляет организационно-методическое, аналитическое сопровождение мониторинга.

Основные этапы проведения мониторинга в колледже:

1 этап проведения мониторинга проводится в период с августа по октябрь. Мониторинг имеет целью:

- сбор информации о результатах трудоустройства выпускников за летний период по окончанию колледжа (создание базы данных о работающих/неработающих выпускниках);

- сбор информации о студентах, обучающихся и работающих одновременно (создание базы данных о студентах, обучающихся и работающих одновременно);

- сбор информации о студентах, обратившихся в службу занятости (создание базы данных о студентах, обратившихся в службу занятости);

- первичный опрос студентов 3 курса о планах на продолжение образования и трудоустройство. **Методы:** опрос, статистический анализ.

2 этап проведения мониторинга осуществляется в декабре и направлен на уточнение сведений о трудоустройстве выпускников по ранее обозначенным критериям.

Методы: опрос, статистический анализ и корреляционный анализ.

3 этап работы - самый трудоемкий и обширный, проводится в период с марта по июнь. В данный период проводятся следующие мониторинговые измерения:

- март – апрель: повторный опрос студентов 3 курса о планах на продолжение образования и трудоустройство;

- изучаются результаты производственной деятельности молодых специалистов – выпускников колледжа, имеющих год рабочего стажа по специальности (опрос удовлетворенности качеством подготовки в колледже, прослеживание карьерного роста);

- пополняется банк данных карьерного роста специалистов, имеющих продолжительный стаж работы по специальности;

- изучается степень удовлетворенности **работодателей** качеством подготовки молодых специалистов;

- изучается степень удовлетворенности выпускников качеством получаемого профессионального образования;

- осуществляется сбор заявок **работодателей** с целью пополнения банка вакансий на рынке труда;

- осуществляется сбор информации о качестве трудоустройства. **Методы:** анкетирование, опрос, статистический анализ, экспертная оценка.

К методам проведения мониторинга относятся: экспертное оценивание, анкетирование, опросы, тестирование, статистическая обработка информации.

В целом, можно сказать, что используется весь широкий арсенал методов социально-психологических исследований, включая как разнообразные методики сбора эмпирических данных (анализ документов, очные и онлайн-опросы, интервью, дискуссионные фокус-группы, онлайн-группы, экспертные опросы и сессии и т.п.), так и процедуры анализа данных (многомерный статистический анализ, кластеризация, контент-анализ и т.п.).

Общеметодологическими требованиями к инструментарию мониторинга являются валидность, надежность, удобство использования, стандартизированность,

апробированность. Процедура измерения, используемая в рамках мониторинга, направлена на установление количественных характеристик объекта.

Основными инструментами, позволяющими дать качественную оценку объекта исследования, являются анализ характеристик во времени (динамический анализ) и сравнение характеристик с аналогичными (сопоставительный анализ).

Активно используются информационная система АИСТ, программа GS-ведомости. Планируется приобретение автоматизированной системы «Мониторинг рынка труда» (Центр поддержки программной продукции «КАТАРСИС»), программу AutoCAD.

Результаты мониторинга трудоустройства выпускников колледжа по итогам учебного года оформляются в виде аналитической справки и предоставляются в Службу качества образования колледжа, затем выносятся на обсуждение педагогического совета колледжа.

Раздел 3. Взаимодействие с социальными партнерами (работодатели, центр занятости)

Трудоустройство молодых инвалидов – актуальная проблема, которая, с одной стороны, связана с ограниченными возможностями трудовой деятельности лиц с ОВЗ, недостаточным уровнем профессиональной квалификации, не позволяющим им конкурировать на равных с другими выпускниками. С другой стороны, налицо опасения социальных партнеров, связанные с повышенной ответственностью и необходимостью создания определенных условий, обеспечения рабочих мест специальным оборудованием для инвалидов.

Трудоустройство лиц с ОВЗ, обучающихся в колледже, можно рассматривать как завершающий этап долговременного процесса социализации, целой системы сопровождения лиц с ОВЗ, заключающейся в индивидуальной работе, направленной на:

- формирование у них активной жизненной позиции,
- повышение личностной самооценки,
- проведение социокультурной реабилитации с целью оказания помощи в установлении полноценных межличностных отношений с другими студентами,
- создание комфортного психологического климата в студенческой группе,
- формирование профессиональной мотивации,
- обеспечение условий гармоничного вхождения молодого специалиста в профессиональную среду, приобретения им профессионального опыта, формирования общих и профессиональных компетенций, заложенных в ФГОС нового поколения, овладение ценностями профессионального сообщества;

– обеспечение непрерывного профессионального саморазвития и самосовершенствования;

– поиск приемлемых форм трудовой реализации.

№	Этап	Участники	Мероприятия
1	Координация деятельности	Работодатели Кадровые службы Центр занятости	Составление и утверждение планов совместной работы
2	Содействие трудоустройству лиц с ОВЗ		
2.1	Общие организационные вопросы трудоустройства	Работодатели	1. Сбор заявок на трудоустройство выпускников 2. Рассмотрение заявок (учет требований к работнику, предъявляемых к нему функциональных обязанностей, условий работы) 3. Подбор кандидатов на рабочие места из числа лиц с ОВЗ исходя из специфики заболеваний; медицинских показаний и противопоказаний к условиям труда 4. Организация конференций, встреч, круглых столов выпускников - инвалидов с потенциальными работодателями для индивидуального обсуждения имеющихся вопросов
2.2	Общие организационные вопросы организации практики	работодатели	1. Учет индивидуальных особенностей и возможностей лиц с ОВЗ при подборе баз практики, распределении на производственную практику и назначении руководителей практики 2. Предоставление возможности молодому инвалиду получить необходимую помощь от авторитетного, значимого для него и вместе с тем хорошо знакомого наставника – педагога, обучающего его основам профессионального мастерства 3. Обеспечение условий, направленных на

№	Этап	Участники	Мероприятия
			создание ситуаций успеха, формирование чувства уверенности в правильности выбранной профессии
2.3		Кадровая служба УпрО, ДСКиДОУ	1. Сбор сведений о предполагаемых и имеющихся вакансиях в школах, учреждениях дополнительного образования и дошкольных образовательных учреждениях города 2. Подбор места работы с учетом индивидуальных физических, психологических особенностей инвалидов 3. Содействие временному трудоустройству лиц с ОВЗ (летний период, кружковая работа) с учетом их возможностей 4. Организация конференций с приглашением руководителей кадровых служб Управления образования и Департамента дошкольных и социально-культурных учреждений с целью трудоустройства, ознакомления студентов с имеющимися льготами и формирования общего представления о ситуации на рынке труда
2.4		Центр занятости населения	1. Еженедельное получение и обновление сведений о вакансиях на сайте колледжа и стенде «Тебе, выпускник» 2. Организация экскурсий в Центр занятости населения с целью ознакомления с услугами, оказываемыми центром лицам с ОВЗ 3. Посещение Ярмарок вакансий, организуемых Центром занятости 4. Приглашение сотрудников Центра на встречи с выпускниками, организуемыми в колледже для информирования лиц с ОВЗ о действующих государственных программах содействия трудоустройству незанятых инвалидов
3.	Обеспечение профессионально-	работодатели	1. Информирование о состоянии здоровья молодого инвалида, его личностных

№	Этап	Участники	Мероприятия
	производственной адаптации		особенностях в период производственной адаптации 2. Проведение собеседований, направленных на создание работодателем благоприятных психологических условий, позволяющих инвалиду закрепиться на конкретном рабочем месте
4.	Мониторинг карьерного продвижения (горизонтальное / вертикальное	работодатели	1. Беседы с работодателями о достижениях молодых специалистов 2. Проведение анкетирования, опросов

**Раздел 4. Апробация и распространение успешного опыта
по содействию трудоустройству выпускников с ОВЗ**

№	Цель	Мероприятия	Ответственный
1.	Распространение опыта	Представление проекта на республиканский конкурс Представление проекта на педсовете Представление проекта на Всероссийский конкурс Участие в совещаниях, семинарах, конференциях по проблемам трудоустройства лиц с ОВЗ	ССЗСиТВ
2.	Дополнительное профессиональное образование	Корректировка программы ДПОП «Профориентационное сопровождение образовательного процесса»	Ответственный за дополнительное профобразование
3.		Знакомство слушателей курсов повышения квалификации с опытом работы по вопросам трудоустройства лиц с ОВЗ	Ответственный за дополнительное профобразование

Инновационность программы:

1. Составление индивидуальных программ профессиональной реабилитации.
2. Расширение использования ИКТ при создании баз и обработке данных.
3. Обновление локальных актов.
4. Усиление «психологической составляющей»: индивидуальная и групповая работа, направленная на формирование готовности студентов-инвалидов к решению проблем трудоустройства.
5. Отслеживание процесса формирования профессионального сознания студентов с ОВЗ, готовности к трудовой деятельности, поиска работы и карьерного роста.