

**ОПЫТ РАЗРАБОТКИ
СПЕЦИАЛИЗИРОВАННОЙ
АДАПТАЦИОННОЙ
ДИСЦИПЛИНЫ ДЛЯ ЛИЦ
С ОГРАНИЧЕННЫМИ
ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ
ПО НАПРАВЛЕНИЮ
ПОДГОТОВКИ «УПРАВЛЕНИЕ
ПЕРСОНАЛОМ»**

**EXPERIENCE OF DESIGN
OF A SPECIALIZED ADAPTATIVE
DISCIPLINE FOR PERSONS
WITH DISABILITIES
IN THE EDUCATIONAL FIELD
«PERSONNEL MANAGEMENT»**

Аннотация. В статье представлено примерное содержание специализированной адаптационной дисциплины «Адаптация лиц с ограниченными возможностями здоровья к трудовой деятельности», обоснована целесообразность изучения курса как для успешного прохождения практики студентов с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ), так и для их безболезненного включения в профессиональную деятельность по окончании вуза.

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование знаний основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умения применять их на практике. Определены цель, задачи дисциплины, рассмотрены понятие, этапы и особенности трудовой адаптации лиц с ОВЗ, гарантии их трудовой занятости, предусмотрено обучение студентов с ОВЗ навыкам взаимодействия с трудовым коллективом в период первичной адаптации. Представлено содержание дисциплины в виде разделов, тем и практических заданий — кейсов.

Авторы полагают, что освоение специализированной адаптационной

Abstract. The article presents model content of a specialized adaptive discipline “Adaptation of Persons with Disabilities to Productive Labor”, substantiate the importance of the discipline for successful productive practice of students with disabilities and their safe inclusion in professional activity after graduating from a university.

The process of the discipline learning is aimed at the acquisition of the knowledge of the fundamentals of socialization, professional orientation and professionalization of the personnel, the principles of formation of the system of labor adaptation of the personnel, design and implementation of programs of labor adaptation and the ability to use them in practice. The article defines the aim and tasks of the discipline, discusses the notion, stages and peculiarities of labor adaptation of persons with disabilities, guarantees of their employment; it also presupposes training students the skills of interaction with the work collective at the time of initial adaptation. The article presents the content of the discipline in the form of parts, topics and practical tasks — cases.

The authors believe that the acquisition of the specialized adaptive discipline “Adaptation of Persons with Disabilities

дисциплины «Адаптация лиц с ограниченными возможностями здоровья к трудовой деятельности» позволит студентам с ОВЗ подготовиться к прохождению производственной практики и предотвратить возможные трудности интеграции в производственную среду.

Ключевые слова: лица с ограниченными возможностями здоровья; специализированная адаптационная дисциплина; формирование профессиональных компетенций.

Сведения об авторе: Orsag Юлия Витальевна, кандидат педагогических наук.

Место работы: начальник отдела качества образования Вологодского филиала ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации».

Контактная информация: 160000, г. Вологда, ул. Ленинградская, 71, к. 110.

E-mail: orsag@volog.ranepa.ru.

Сведения об авторе: Паншина Ольга Николаевна.

Место работы: директор бюджетного учреждения Вологодской области «Великоустюгский центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи».

Контактная информация: 162930, г. Великий Устюг, ул. Пушкариха, д. 7.

E-mail: dece_@mail.ru

Современная государственная политика в сфере поддержки лиц с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) и инвалидов направлена на создание условий для получения ими образования, в том числе профессионального, с учетом индивидуальных психофизиологических потребностей каждого обучающегося.

Методические рекомендации Министерства образования и науки Российской Федерации по организации образовательного процесса

to Productive Labor” would help students with disabilities to prepare for their on-the-job training and to prevent potential risks in their integration in the sphere of production.

Keywords: persons with disabilities, specialized adaptive discipline, formation of professional competences.

About the author: Orsag Yuliya Vital'evna, Candidate of Pedagogy.

Place of employment: Head of Education Quality Department, Vologda Branch of the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration.

About the author: Panshina Olga Nikolaevna, Director.

Place of employment: Budgetary Institution “Veliky Ustyug Center of Psycho-pedagogical, Medical and Social Assistance”.

для обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в образовательных организациях высшего образования, в том числе в части оснащенности образовательного процесса, указывают на необходимость обеспечения обучающимся этой категории возможности освоения специализированных адаптационных дисциплин по выбору. Введение специализированных адаптационных дисциплин предназначено для дополни-

тельной индивидуальной коррекции нарушений учебных и коммуникативных умений, профессиональной и социальной адаптации на этапе высшего образования [2].

Набор таких дисциплин образовательная организация определяет самостоятельно, исходя из индивидуальных потребностей обучающихся лиц с ограниченными возможностями здоровья. Это могут быть дисциплины социально-гуманитарного назначения, профессионализирующего профиля, а также направленные на коррекцию коммуникативной сферы.

Вологодским филиалом Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации в вариативную часть образовательной программы высшего образования по направлению подготовки «Управление персоналом» введена специализированная адаптационная дисциплина по выбору «Адаптация лиц с ограниченными возможностями здоровья к трудовой деятельности».

Разработка и введение дисциплины «Адаптация лиц с ограниченными возможностями здоровья к трудовой деятельности» в учебный план образовательной программы обусловлена весьма невысокой численностью трудоустройства лиц с ОВЗ после окончания образовательных организаций и трудностями их адаптации в новых жизненных условиях.

Как свидетельствует статистика, только около 50 % от общей численности выпускников из числа инвалидов и лиц с ОВЗ трудоустраиваются

[3]. Прохождение этапа адаптации на новом рабочем месте является непростым периодом для любого работника, а для человека с инвалидностью это может быть связано с большим количеством проблем как внутриличностного, так и внешнего характера, обусловленных особенностями определенных нозологий.

Основными проблемами трудовой адаптации лиц с ОВЗ являются отсутствие беспрепятственного доступа к рабочему месту и соответствующего оборудования; сохранение среди работодателей множества стереотипов по отношению к инвалидам и несформированностью в полной мере толерантного отношения окружающих к работникам с инвалидностью и ограничениями в состоянии здоровья; заниженная самооценка и недостаточный уровень социальной компетентности лиц с ограниченными возможностями здоровья.

Представленные проблемы обуславливают осуществление управления трудовой адаптацией лиц с ограниченными возможностями здоровья через создание условий для повышения уровня их социальной компетентности и оказание психоэмоциональной поддержки адаптируемому человеку.

Успешная адаптация в новых условиях позволит человеку с ОВЗ быстрее закрепиться на рабочем месте, результативно выполнять функциональные обязанности, интегрироваться в обществе.

В связи с этим обучающимся, относящимся к категории лиц с ОВЗ, для сокращения продолжительности

адаптационного периода в трудовом коллективе (в том числе в период производственной практики) необходимо формирование специальных знаний об особенностях адаптации.

Учитывая направленность образовательной программы «Управление персоналом» и подготовки в ее рамках будущих руководителей подразделений (служб) управления кадрами и трудовыми отношениями, менеджеров по персоналу, специалистов кадровых служб и учреждений занятости, обучающимся для эффективной профессиональной деятельности необходимо знание особенностей интеграции инвалидов в трудовой коллектив.

Дисциплина «Адаптация лиц с ограниченными возможностями здоровья к трудовой деятельности» находится в логической и содержательно-методологической взаимосвязи с другими частями образовательной программы. Предшествующими для ее изучения являются дис-

циплины «Основы управления персоналом», «Трудовое право», «Управление адаптацией персонала». Цель предлагаемой дисциплины — формирование готовности у лиц с ОВЗ к взаимодействию в трудовом коллективе, подготовка к прохождению производственной практики. Основные задачи обучения: рассмотреть понятие, этапы и особенности трудовой адаптации; разъяснить гарантии трудовой занятости лиц с ограниченными возможностями здоровья; обучить навыкам взаимодействия с трудовым коллективом в период первичной адаптации.

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование такой профессиональной компетенции, как знание основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации, и умения применять их на практике (ПК-4) [7].

Таблица 1

Планируемые результаты обучения лиц с ОВЗ и инвалидов

<i>Код компетенции</i>	<i>Содержание компетенции</i>	<i>Планируемые результаты обучения по дисциплине</i>
ПК-4	знание основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике	Знать: З1 — понятие адаптация, этапы и особенности трудовой адаптации; З2 — гарантии трудовой занятости лиц с ограниченными возможностями здоровья
		Уметь: У1 — осуществлять деловые коммуникации, толерантно относиться к окружающим
		Владеть: В1 — методами эффективного межличностного взаимодействия

В содержание дисциплины предлагается включить четыре раздела и соответствующие им темы.

Тема 1. Гарантии трудовой занятости лиц с ограниченными возможностями здоровья.

Современная государственная политика в сфере трудоустройства инвалидов и лиц с ОВЗ. Гарантии трудовой занятости инвалидов в соответствии с законодательством. Трудовой кодекс Российской Федерации (ст. 224). Трудоспособность инвалида. Индивидуальная программа реабилитации инвалида. Особенности трудовой занятости инвалидов в России и странах Европы и США.

Тема 2. Адаптация персонала в трудовом коллективе.

Понятие адаптации. Проблемы адаптации. Структурные элементы и этапы адаптации. Виды адаптации (организационная, профессиональная, психофизиологическая, социально-психологическая, социально-экономическая). Процесс управления адаптацией. Первичная и вторичная адаптация.

Тема 3. Особенности адаптации лиц с ограниченными возможностями здоровья в трудовом коллективе.

Перечень документов, необходимых для приема на работу. Рабочее место, режим рабочего времени, должностная инструкция. Инфраструктура организации. Структура организации, структурные подразделения. Рабочие связи. Техника безопасности на предприятии и в организации. Кадровый отдел (управление кадрами и пр.), его

роль в обеспечении адаптации работников.

Тема 4. Социальная компетентность.

Трудовой коллектив, социально-психологический климат в трудовом коллективе. Построение коммуникации. Особенности общения с различными категориями работников. Особенности построения деловой коммуникации с руководителем организации.

В рабочую программу дисциплины для организации самостоятельной работы обучающихся можно включить перечень практических заданий и кейс-задач, например, следующего содержания.

Тема. Адаптация персонала в трудовом коллективе.

Практическое задание. Изучить виды адаптации, определить вид адаптации по описанию, дополнить понятия, указав трудности адаптации каждого из видов:

1) приспособление к новому месту работы, действующим правилам и порядкам, организации труда, способам действий;

2) активное освоение профессии, ее тонкостей, специфики, необходимых знаний, навыков, приемов, техники и технологии деятельности;

3) адаптация к условиям труда, режиму работы и отдыха;

4) адаптация к коллективу и его нормам, особенностям взаимоотношений, своей новой роли и статусу, к руководству и коллегам;

5) адаптация к уровню и способам получения доходов.

Виды адаптации (организационная, профессиональная, психофизи-

зиологическая, социально-психологическая, социально-экономическая).

Тема. Особенности адаптации лиц с ОВЗ в трудовом коллективе.

Практическое задание. Составить перечень инструкций, необходимых к ознакомлению работника при приеме на работу.

Кейс-задача 1. Описание ситуации: при поступлении на работу работник кадровой службы выдал Вам большое количество документов, необходимых к заполнению. Через некоторое время работник вышел на оперативное совещание к руководителю, оставив Вас одного в кабинете. В ходе заполнения документов несколько анкет показали Вам специфическими и непонятными. Прошло некоторое время, а работник кадровой службы не возвращается.

1. Как Вы считаете, что можно предпринять в данной ситуации? Обоснуйте варианты ответов.

2. Какова, по Вашему мнению, роль первых контактов в благоприятности процесса адаптации?

Кейс-задача 2. Описание ситуации: Вы начали профессиональную деятельность в учреждении со сложной инфраструктурой. В ней есть управления, отделы, участки. Кроме того, несколько различных Советов, комиссий, коллегий и т. д.

1. Какие эффективные способы быстрого изучения инфраструктуры учреждения Вы предложите? Обоснуйте их эффективность.

2. Когда, на Ваш взгляд, необходимо изучать инфраструктуру учреждения? Можно ли на этапе

адаптации ограничиться структурой только своего управления (отдела, участка)?

3. Важно ли сразу же установить рабочие связи с сотрудниками других структурных подразделений? Обоснуйте ответ.

Тема. Социальная компетентность.

Практическое задание. Изучить и выделить специфические признаки построения коммуникации с различными категориями работников:

- коммуникация с работниками равной должностной подчиненности;
- коммуникация с руководителями.

Кейс-задача 1. Описание ситуации: в коллективе, где Вам предстоит работать, все сотрудники разделены на несколько неформальных групп. Они группами пьют чай, общаются в перерывах, встречаются в свободное от работы время. Ни одна из групп не проявляет инициативы, чтобы вовлечь Вас в свой состав.

1. Необходимо ли, на Ваш взгляд, делать попытки присоединиться к одной из групп? Обоснуйте.

2. Можно ли считать благоприятным социально-психологический климат в коллективе?

3. Предложите варианты разрешения ситуации, в которых Вы займете оптимально комфортное и профессионально грамотное положение в данном коллективе.

Кейс-задача 2. Описание ситуации: Вы работаете в учреждении два месяца. Работа приносит удовольствие, улучшается уровень ва-

ших профессиональных навыков, благоприятно складываются взаимоотношения в коллективе. Однако Ваш руководитель, как Вам кажется, не замечает ваши успехи.

1. Как обратить внимание руководителя на свои профессиональные достижения и нужно ли это делать? Обоснуйте свое мнение.

2. Дайте рекомендации по построению коммуникации с руководителем, которые, на Ваш взгляд, будут эффективны для Вашего дальнейшего профессионального роста.

Освоение специализированной адаптационной дисциплины «Адаптация лиц с ограниченными возможностями здоровья к трудовой деятельности» позволит студентам с ОВЗ подготовиться к прохождению производственной практики и предотвратить возможные трудности интеграции в производственную среду.

Литература

1. Методические рекомендации по перечню рекомендуемых видов трудовой и профессиональной деятельности инвалидов с учетом нарушенных функций и ограничений их жизнедеятельности [Электронный ресурс] : приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 4 августа 2014 года № 515. — Режим доступа: <http://www.rosmintrud.ru/docs/mintrud/orders/268>.

2. Методические рекомендации по организации образовательного процесса для обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в образовательных организациях высшего образования, в том числе оснащенности образовательного процесса

[Электронный ресурс] : утверждены Министерством образования и науки Российской Федерации 8 апреля 2014 года № АК-44/05вн. — Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_159405/.

3. Методические рекомендации по оказанию содействия в поиске подходящей работы выпускникам профессиональных образовательных организаций и организаций высшего образования, относящимся к категории инвалидов : приложение к письму Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 11 января 2015 года № 16—2/10/П-7704.

4. Порядок организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования — программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры [Электронный ресурс] : приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 19 декабря 2013 года № 1367. — Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW.

5. Профессиональный стандарт «Специалист по управлению персоналом», утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 6 октября 2015 года № 691н.

6. Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования по направлению подготовки «Управление персоналом» (уровень бакалавриат), утвержденный приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 14 декабря 2015 года № 1461.

References

1. Metodicheskie rekomendatsii po perechnyu rekomenduemykh vidov trudovoy i professional'noy deyatel'nosti invalidov s uchetom narushennykh funktsiy i ogranicheniy ikh zhiznedeyatel'nosti

[Elektronnyy resurs] : prikaz Ministerstva truda i sotsial'noy zashchity Rossiyskoy Federatsii ot 4 avgusta 2014 goda № 515. — Rezhim dostupa: <http://www.rosmintrud.ru/docs/mintrud/orders/268>.

2. Metodicheskie rekomendatsii po organizatsii obrazovatel'nogo protsessa dlya obucheniya invalidov i lits s ogranichenymi vozmozhnostyami zdorov'ya v obrazovatel'nykh organizatsiyakh vysshego obrazovaniya, v tom chisle osnashchennosti obrazovatel'nogo protsessa [Elektronnyy resurs] : utverzhdeny Ministerstvom obrazovaniya i nauki Rossiyskoy Federatsii 8 aprelya 2014 goda № AK-44/05vn. — Rezhim dostupa: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_159405/.

3. Metodicheskie rekomendatsii po okazaniyu sodeystviya v poiske podkhodnyashchey raboty vypusknikom professional'nykh obrazovatel'nykh organizatsiy i organizatsiy vysshego obrazovaniya, otnosyashchimsya k kategorii invalidov : prilozhenie k pis'mu Ministerstva truda i sotsial'noy zashchity Rossiyskoy Federa-

tsii ot 11 yanvarya 2015 goda № 16—2/10/P-7704.

4. Poryadok organizatsii i osushchestvleniya obrazovatel'noy deyatel'nosti po obrazovatel'nym programmam vysshego obrazovaniya — programmam bakalavriata, programmam spetsialiteta, programmam magistratury [Elektronnyy resurs] : prikaz Ministerstva obrazovaniya i nauki Rossiyskoy Federatsii ot 19 dekabrya 2013 goda № 1367. — Rezhim dostupa: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_

5. Professional'nyy standart «Spetsialist po upravleniyu personalom», utverzhennyy prikazom Ministerstva truda i sotsial'noy zashchity Rossiyskoy Federatsii ot 6 oktyabrya 2015 goda № 691n.

6. Federal'nyy gosudarstvennyy obrazovatel'nyy standart vysshego obrazovaniya po napravleniyu podgotovki «Upravlenie personalom» (uroven' bakalavriat), utverzhennyy prikazom Ministerstva obrazovaniya i nauki Rossiyskoy Federatsii ot 14 dekabrya 2015 goda № 1461.