

**Государственное бюджетное профессиональное образовательное
учреждение Пензенской области
«Кузнецкий многопрофильный колледж»**

ПРОГРАММА

*Помощь при адаптации выпускников с инвалидностью и ОВЗ
на рабочем месте*

Кузнецк, 2020

Содержание:

1. Общие положения
 2. Законодательные основы трудоустройства инвалидов
 3. Мероприятия по содействию трудоустройству инвалидов и лиц с ОВЗ
 4. Мероприятия по адаптации инвалидов и лиц с ОВЗ на рабочем месте
- Приложение 1. Характеристика типичных нарушений инвалидов и лиц с ОВЗ различных нозологических групп
- Приложение 2. Виды деятельности, рекомендованные инвалидам и лицам с ОВЗ различных нозологических групп

1. Общие положения

Занятость является одной из сфер создания равных возможностей для лиц с инвалидностью. Вместе с тем она является той сферой жизни, значение которой трудно переоценить для инвалидов, поскольку трудоустройство дает не только заработок, но и такие важные вещи как общение, возможность самореализации и карьеры, определенный социальный статус, наполненность жизни и т.д..

На пути к занятости для человека с инвалидностью имеется ряд препятствий, которые приходится преодолевать – это архитектурные, транспортные, коммуникационные, психологические и другие барьеры. И задача общества в целом, и прежде всего специальных органов, учреждений и организаций, помочь им в преодолении этих барьеров и постепенно прийти к устранению этих барьеров вообще.

Процедура адаптации и вхождения в должность направлена на обеспечение более быстрого вхождения в должность нового сотрудника, уменьшения количества возможных ошибок, связанных с включением в работу, формирования позитивного образа организации, уменьшения дискомфорта первых дней работы, а также на оценку уровня квалификации и потенциала сотрудника во время прохождения им испытательного срока.

Основными участниками программы «Помощь при адаптации выпускников с инвалидностью на рабочем месте» являются: представитель образовательной профессиональной организации, непосредственный руководитель предприятия/организации (работодатель), работники организации, назначаемые наставниками вновь принятых сотрудников, специалист службы персонала.

Цель программы:

- Разработка и внедрение эффективных методов работы в области адаптации выпускников из числа инвалидов и лиц с ОВЗ на рабочем месте.

Задачи программы:

- Развитие социального партнерства (работодателями, кадровыми службами, центрами занятости) с целью трудоустройства выпускников-инвалидов.

- Исследование рынка труда и оценка состояния рынка рабочих мест для лиц с ОВЗ.

- Формирование системы поддержки инвалидов после их трудоустройства.

Процедура адаптации и вхождения в должность направлена на обеспечение более быстрого вхождения в должность нового сотрудника с инвалидностью, уменьшения количества возможных ошибок, связанных с включением в работу, формирования позитивного образа организации, уменьшения дискомфорта первых дней работы, а также на оценку уровня квалификации и потенциала сотрудника.

2. Законодательные основы трудоустройства инвалидов

Трудовой Кодекс Российской Федерации и Федеральный Закон «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» регламентируют нормы и условия труда людей с инвалидностью и обязывают работодателя создавать более комфортные по сравнению с другими сотрудниками условия. В соответствии со ст. 20 ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» инвалидам предоставляются гарантии трудовой занятости федеральными органами государственной власти, органами государственной власти субъектов Российской Федерации путем проведения следующих специальных мероприятий, способствующих повышению их конкурентоспособности на рынке труда:

- установления в организациях независимо от организационно-правовых форм и форм собственности квоты для приема на работу инвалидов и минимального количества специальных рабочих мест для инвалидов;

- резервирования рабочих мест по профессиям, наиболее подходящим для трудоустройства инвалидов;

- стимулирования создания предприятиями, учреждениями, организациями дополнительных рабочих мест (в том числе специальных) для трудоустройства инвалидов;
- создания инвалидам условий труда в соответствии с индивидуальными программами реабилитации инвалидов;
- создания условий для предпринимательской деятельности инвалидов;
- организации обучения инвалидов новым профессиям.

В соответствии с вышеупомянутой статьей, на предприятиях организуют специальные рабочие места для трудоустройства инвалидов. Это рабочие места, требующие дополнительных мер по организации труда, включая адаптацию основного и вспомогательного оборудования, технического и организационного оснащения, дополнительного оснащения и обеспечения техническими приспособлениями с учетом индивидуальных возможностей инвалидов. Специальные рабочие места для трудоустройства инвалидов оснащаются (оборудуются) работодателями с учетом нарушенных функций инвалидов и ограничений их жизнедеятельности в соответствии с основными требованиями к такому оснащению (оборудованию).

Оснащение рабочих мест инвалидов производится в соответствии с Приказом Минтруда России от 19.11.2013 N 685н «Об утверждении основных требований к оснащению (оборудованию) специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов с учетом нарушенных функций и ограничений их жизнедеятельности». Минимальное количество специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов устанавливается органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации для каждого предприятия, учреждения, организации в пределах установленной квоты для приема на работу инвалидов. Трудоустройство инвалидов на оборудованные (оснащенные) рабочие места осуществляется в рамках договоров, заключенных органами службы занятости с работодателями, со сроком действия один год. В большинстве субъектов Российской Федерации указанными договорами предусматривается в случае увольнения инвалидов, трудоустроенных на оборудованные (оснащенные) для них рабочие места, до окончания срока действия договора, обязанность работодателя письменно уведомлять органы службы занятости об их увольнении в течение трех рабочих дней с момента увольнения, принять на освободившиеся рабочие места других незанятых инвалидов соответствующей категории и предоставить органам службы занятости сведения об их трудоустройстве в течение трех рабочих дней с момента трудоустройства. При этом, в случае неисполнения договорных обязательств, предусматривается возврат финансовых средств, предоставленных работодателю на оборудование (оснащение) рабочих мест для трудоустройства незанятых инвалидов. В соответствии со ст. 23 ФЗ № 181 «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» инвалидам, занятым в организациях независимо от организационно-правовых форм и форм собственности, создаются необходимые условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида.

3. Перечень мероприятий по содействию трудоустройству инвалидов и лиц с ОВЗ

1. Исследование рынка труда и оценка состояния рынка рабочих мест для лиц с ОВЗ: Мониторинг рынка труда и оценка состояния рынка рабочих мест для лиц с ОВЗ на основании баз вакансий через региональную базу вакансий, Интернет-ресурсы: сайты предприятий, организаций, учреждений, кадровых агентств. Подготовка перечня наиболее востребованных рынком труда направлений подготовки лиц с ОВЗ. Создание базы данных для инвалидов, ищущих работу.

2. Создание условий, способствующих расширению возможностей трудоустройства выпускников из числа инвалидов и лиц с ОВЗ.

При определении мест учебной и производственной практик для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья учитываются рекомендации медикосоциальной экспертизы, отраженные в индивидуальной программе реабилитации инвалида. Для

прохождения практик учитывается наличие на предприятиях/организациях, являющихся базой практики, специальных условий в соответствии с характером нарушений здоровья, с учетом особенностей психофизического развития и индивидуальных возможностей студента с ОВЗ, а также с учетом профессионального вида деятельности, характера труда и выполняемых студентом-инвалидом трудовых функций. В рамках адаптационных дисциплин предусматривается подготовка выпускников инвалидов к трудоустройству, к следующему этапу социализации, связанному непосредственно с полноценным раскрытием и применением на практике полученных во время учебы компетенций. Информационное сопровождение по вопросам содействия трудоустройству осуществляется посредством сайта колледжа, через предоставление базы вакансий. Проводится индивидуальное профессиональное консультирование. Основными формами содействия трудоустройству выпускников-инвалидов являются презентации и встречи работодателей со студентами-инвалидами старших курсов, индивидуальные консультации студентов и выпускников по вопросам трудоустройства, мастер-классы и тренинги, консультации для данной категории обучающихся и родителей, рекламно-информационные материалы для данных обучающихся. Содействие трудоустройству в конкретную организацию на котируемые и специально оборудованные для инвалидов рабочие места (по заявкам работодателей).

3. Формирование планов совместных действий с внешними партнерами по трудоустройству выпускников с ОВЗ.

Сбор и систематизация данных социальных служб, запросов работодателей о необходимости обучения, профессиональной переподготовки и повышения квалификации инвалидов и других категорий лиц с ОВЗ из числа взрослого трудоспособного населения. Сбор и систематизация данных о требованиях региональных рынков труда и перспективы трудоустройства лиц с ОВЗ. Поиск потенциальных работодателей, ведение с ними переговоров и составление банка данных о вакансиях, которые могут быть заняты специалистами с ОВЗ. Осуществление мероприятия по содействию трудоустройству выпускников-инвалидов во взаимодействии с Центром занятости населения г. Кузнецка и кузнецкого района, со специалистами Главного бюро медико-социальной экспертизы по Пензенской области Министерства труда и социальной защита РФ, общественными организациями инвалидов, предприятиями и организациями г. Кузнецка (информация о мероприятиях размещается на сайте колледжа, сообщается каждому студенту с ОВЗ и инвалидностью лично и/или посредством элетронной почты). Проведение комплекса мероприятий профессиональной и карьерной социализации, предусматривающего включенность выпускников-инвалидов и лиц с ОВЗ в колледжные карьерные и маркетинговые мероприятия на текущий год. Организация помощи выпускникам-соискателям лицам с ОВЗ в успешном поиске работы: составление резюме, подготовка их к собеседованию, социально-психологическое, волонтерское сопровождение в поисках работы.

4. Совершенствование системы практико-ориентированной подготовки студентов Совершенствование системы организации и проведения всех видов практики студентов, в том числе лиц с ОВЗ:

1. дальнейшее формирование банка баз прохождения всех видов практики обучающихся;

2. организация контроля за проведением практики: посещение баз практики. Комплексный анализ предложений и замечаний со стороны предприятий, организаций, учреждений, в которых студенты с ОВЗ проходили практику, самих студентов и руководителей практикой от колледжа по совершенствованию практической подготовки.

4. Мероприятия по адаптации инвалидов и лиц с ОВЗ на рабочем месте

На начальном этапе трудовой деятельности по подобранной вакансией у человека с инвалидностью возникает ряд проблем, связанных с адаптацией на новом рабочем месте.

Прохождение этого этапа является непростым периодом для любого нового работника, а для человека с инвалидностью это может быть связано со значительно большим количеством проблем как внутреннего, так и внешнего характера, обусловленные инвалидностью и особенностями определенных нозологий, ведь люди с инвалидностью не составляют однородной группы.

Они могут иметь физические, чувственные, интеллектуальные, психические расстройства, или их комбинацию, которые могут быть в них как от рождения так и приобретенными в детстве, подростковом возрасте или позже, во время учебы или уже в период занятости. Инвалидность может иметь как незначительное негативное влияние на способность человека работать и быть полноценным членом общества, или же достаточно ощутимый, в результате чего возникает потребность в более существенной поддержке и помощи.

Важной характеристикой лица, которая в значительной степени может или способствовать процессу адаптации на новом рабочем месте или, наоборот, усложнять его, является уровень социальной компетентности личности. Под социальной компетентностью следует понимать социальные умения и навыки, необходимые для успешного решения проблем, которые встречаются как в повседневной, так и в профессиональной жизни, и которые необходимы для интеграции личности в социум. Имеется в виду умение и навыки по налаживанию контактов, умение находить свое место в группе, вести разговор, умение вести соответственно ситуации и динамики развития коллектива, умение анализировать жизненные ситуации в аспекте деятельности социальных институтов и поведения других людей и включать эти знания в схему регуляции собственного поведения и т.д..

Необходимо проводить мероприятия по повышению уровня социальной компетентности людей с инвалидностью (консультации, беседы, тренинги, семинары), которые направлены на развитие у этих лиц коммуникативных навыков, преодоление их собственных устаревших стереотипов, формирование навыков уверенного поведения, максимально полное ознакомление с медицинскими, психологическими, социальными и юридическими особенностями их состояния и статуса.

Психоэмоциональные состояния, которые присущи новичкам в период их адаптации на новом рабочем месте, можно описать как прохождение определенных стадий или этапов:

- Эйфория. Устроился на работу. Надежда на лучшие условия, лучшую жизнь.
- Краткий этап осмысления социального окружения, корпоративной культуры.

За ним наступает кризис.

– Кризис связан с непониманием некоторых аспектов профессиональных обязанностей, культурных кодов данного коллектива, чувством одиночества. Проблемы физиологического приспособления и ценностных ориентаций усиливают ощущение беспомощности, неуверенности в своих силах, «готовности обижаться».

– Выход из кризиса. Привыкание к окружению, понимание особенностей профессиональных обязанностей, налаживание дружеских отношений, вливания в коллектив.

– Процесс адаптации заканчивается. Психоэмоциональное состояние выравнивается с докризисным состоянием.

Для людей с инвалидностью поддержка и помощь специалиста службы содействия трудоустройства выпускников колледжа и классного руководителя на этапе кризиса адаптации особенно важна. Поскольку осложнения могут быть для людей с инвалидностью настолько существенными, что они не всегда могут преодолеть их самостоятельно. Это может стать причиной апатии, неверия в свои силы и вообще в возможности успешной собственной трудовой деятельности, что, в свою очередь, может привести к увольнению работника. Поэтому особенностью процесса успешного закрепления инвалидов на новом рабочем месте является поддержка их и после трудоустройства. Особенно на этапе адаптации на новом рабочем месте, поскольку от оперативности и эффективности решения проблем этого периода зависит останется ли работник с инвалидностью работать. Заметим,

что такая деятельность не входит в функции прямых обязанностей педагогов колледжа. Но она позволяет избежать необходимости осуществления повторного комплекса действий по трудоустройству конкретного выпускника, так как способствует закреплению его на новом рабочем месте.

Чтобы эффективно оказывать помощь и поддержку людям с инвалидностью во время прохождения ими процесса адаптации на новом рабочем месте, специалист службы содействия трудоустройству выпускников должен учитывать особенности каждого вида/аспекта адаптации на рабочем месте и понимать сущность проблем, которые могут возникнуть у людей с инвалидностью на каждом из них.

Выделяют следующие виды/аспекты адаптации на рабочем месте для инвалидов:

- корпоративная адаптация,
- социальная адаптация,
- организационная адаптация,
- техническая (технологическая) адаптация,
- профессиональная адаптация,
- психофизиологическая адаптация.

Корпоративная адаптация инвалидов

Для того, чтобы начать эффективно работать на новом рабочем месте, человеку необходимо получить ответы на вопросы, связанные с организацией деятельности этого учреждения:

- какое место занимает организация на рынке, как обстоят дела, к чему стремится, какие стратегические цели;
- как осуществляется управление, кто принимает решения;
- какова структура компании, где какие подразделения расположены;
- какова периодичность и технология планирования и отчетности; действующие процедуры, регламенты и т.д..

Социальная адаптация инвалидов

Приходя на новую работу, человек должен осознать те нормы поведения и общения, существующие в данном коллективе, приобщиться к системе взаимоотношений с коллегами. На этом этапе она знакомится с «атмосферой» организации, ее корпоративной культурой и ищет ответы на следующие вопросы:

- какой стиль общения присущ коллектива, как обычно обращаются к сотрудникам – равных по должности, подчиненных, руководителей;
- к кому можно/нельзя обращаться за помощью, советом, что можно/нельзя обсуждать за обедом;
- у кого схожие хобби, увлечения, есть ли в организации какие-то группы, «лагеря», территории, взаимоотношения между ними и так далее.

Организационная адаптация инвалидов

Обычно человек проводит на работе большую часть светового дня. Разумеется, это время должно быть организовано в бытовом плане. Существует множество организационных моментов, которые необходимо выяснить новичкам в первые дни или даже месяцы работы. Например:

- где можно разместить свои вещи, где находится столовая, туалет;
- как оформить постоянную пропуск, кто настраивает компьютер, когда и где выдают зарплату;
- как заказать канцелярию, курьера, машину, когда будет отпуск;
- как здесь отмечают дни рождения т.д.

Техническая (технологическая) адаптация инвалидов

В каждой организации используется свой набор техники и программного обеспечения. Новому сотруднику в период адаптации придется запомнить пароль, привыкнуть к новой клавиатуре, настроить почтовую программу, занести нужные контакты в

«Адресную книгу». Освоить новую модель телефона, факса, копира, разобраться во внутренней организационной системе хранения информации. Освоить специфическое производственное и другое оборудование, освоить специфическое программное обеспечение и т.п..

Профессиональная адаптация инвалидов

Данный аспект адаптации связан непосредственно с профессиональной стороной деятельности работника в организации. Хватает ему знаний, умений и навыков или нужно к учебе? Есть ли перспективы у этого работника? Эти вопросы интересуют менеджера по персоналу и руководителя подразделения. А самому сотруднику необходимо освоить следующие профессиональные аспекты работы:

- технологии и техники, используются в организации, стандарты работы, документация, нормы, нормативы, технические требования;
- перспективы профессионального и карьерного роста, возможности обучения, повышения квалификации;
- параметры оценки качества работы и так далее.

Психофизиологическая адаптация инвалидов

Данный аспект в первую очередь включает приспособление к определенному, часто отличному от привычного режима труда и отдыха. Особое внимание психофизиологической адаптации нужно уделить в том случае: если человек не привык каждое утро просыпаться и ежедневно покидать дом

Работа по адаптации инвалидов и лиц с ОВЗ на рабочем месте должна проводиться в тесном сотрудничестве организаций-партнеров, занимающихся проблемами людей с инвалидностью, прежде всего таких как государственная служба занятости, отдел социальной защиты населения г. Кузнецка, центры реабилитации для людей с инвалидностью, управления труда и социальной защиты населения, местными органами исполнительной власти. А также с профсоюзами предприятий и организаций (если они есть) или с отраслевыми профсоюзами, а также с неправительственными организациями как самих инвалидов так и занимающихся проблемами инвалидности вообще.

Этапы процедуры адаптации инвалидов и лиц с ОВЗ на рабочем месте

Вся процедура адаптации делится на четыре этапа, каждый из которых предполагает выполнение определенных заданий, которые, в свою очередь, закреплены за тем или иным участником процедуры.

1 этап. За три дня до выхода нового работника...

Специалист службы персонала обязан:

Позвонить сотруднику накануне его официального выхода на работу и убедиться, что все в порядке.

Проинформировать сотрудников о приходе нового работника заранее.

Приготовить все информационные материалы, которые будут выданы сотруднику в первый день работы, а именно:

- список внутренних телефонов, перечень городских телефонов компании;
- бланк заявления на подключение к Интернету и электронной почте;
- правила осуществления международных и междугородних звонков, звонков личного характера;
- бланк заявления на подключение к корпоративной связи.

Подготовить необходимые пропуска и разрешения на парковку.

Обеспечить и проверить, подготовлено ли рабочее место:

- персональный компьютер (стандартный набор офисных программ, минимально необходимая документация пользователя, подключение к локальной сети, правила сетевой печати и расположение сетевых принтеров в офисе и пр.);
- телефон;

- оргтехника (расположение факса, копировальной техники и других офисных устройств, правила их использования и пр.);

- базовый набор канцелярских принадлежностей и расходных материалов.

Непосредственный руководитель обязан:

Убедиться, что должностная инструкция подготовлена и соответствует действительности.

Определить куратора/наставника.

II этап. В первый рабочий день нового работника...

Специалист службы персонала обязан:

Встретить нового сотрудника и провести на рабочее место. Если принято, вручить «пакет новичка» — корпоративную атрибутику.

Надлежащим образом провести кадровое оформление нового работника и все сопутствующие инструктажи.

Обсудить стиль управления, особенности культуры, традиции, нормы и т. д., принятые в организации.

Обсудить первый рабочий день.

Непосредственный руководитель обязан:

Представить работника подчиненным, коллегам, познакомить с куратором/наставником.

Проанализировать вместе с новым сотрудником его должностные обязанности и заполнить бланк задач на испытательный срок (если он предусмотрен).

Объяснить используемую на предприятии систему поощрений и правила применения штрафных санкций.

Объяснить правила компенсации возможных затрат, а также порядок и выдачу зарплаты, оплату листов нетрудоспособности и отпусков.

Ознакомить с организационной структурой.

Обсудить первый рабочий день.

Куратор/наставник обязан:

Ознакомить с правилами внутреннего трудового распорядка и сообщить следующую информацию:

- рабочие перерывы на отдых, время и продолжительность обеда;
- процедура сообщений о вынужденном отсутствии на работе (например, руководителю подразделения или секретарю по телефону);
- уход за пределы компании в рабочее время;
- требования к внешнему виду;
- пропускная система, порядок открытия и закрытия офиса (рабочего кабинета).

Предоставить информацию личного плана: местонахождение столовой, туалетов, места для отдыха, стоянки машины и т. д.

Предоставить информацию о традициях отдела или группы, в которой сотрудник будет работать, и правила, действительные только для данной должности и/или отдела.

Ознакомить с процедурой коммуникаций и связей по должности (в рамках отдела, с другими отделами).

Ознакомить с поведением в случае непредвиденных ситуаций.

Обсудить первый рабочий день.

III этап. За первую рабочую неделю нового работника...

Специалист службы персонала обязан:

Ознакомить с основными процедурами и политикой в отношении персонала (возможности карьерного роста).

Проанализировать компетенцию и разработать индивидуальную программу перспективной подготовки.

Куратор/наставник обязан:

Ознакомить с подробной историей компании, ее миссией, стратегией и целями, политикой в области работы с партнерами и потребителями, стадиями доведения продукции до потребителя.

Ознакомить со списком документов, с которыми новому работнику необходимо ознакомиться в первую очередь.

Объяснить, как действует административно-хозяйственная система организации, существующие правила и процедуры (например, заказ автотранспорта, канцтоваров и пр.).

Познакомить с теми сотрудниками, с которыми будет сотрудничать новый работник.

Ознакомить с содержанием работы, требованиями и стандартами выполнения работы, пределами полномочий, ответственностью.

Ознакомить со специальными процедурами.

Ознакомить с системой отчетности.

IV этап. По истечении испытательного срока...

Специалист службы персонала обязан:

Дать новому сотруднику заполнить оценочный лист.

Проанализировать заполненный оценочный лист до обсуждения.

Провести обсуждение и сделать акцент на ожидаемой от сотрудника обратной связи (узнать его мнение о фирме в целом, о способах ведения бизнеса, предложения об улучшениях и пр.).

Непосредственный руководитель обязан:

Сообщить работнику об окончании испытательного срока и назначить дату обсуждения результатов его работы в этот период.

Провести обсуждение и сделать акцент на ожидаемой от сотрудника обратной связи (узнать его мнение о фирме в целом, о способах ведения бизнеса, предложения об улучшениях).

Характеристика типичных нарушений инвалидов и лиц с ОВЗ различных нозологических групп

Лица с инвалидностью могут различаться: - по нозологии (различные нарушения зрения, слуха, речи, опорно-двигательного аппарата, центральной нервной системы и др., а также комплексные формы сенсорно-моторных нарушений и последствий различных соматических заболеваний); - по степени тяжести и структуре нарушений; - по времени его возникновения (врожденные или приобретенные); - по причинам и характеру протекания заболевания; - по медицинскому анамнезу и прогнозу; - по наличию сопутствующих заболеваний и вторичных нарушений; - по состоянию сохранных функций; - по социальному статусу и другим признакам.

С целью осуществления наиболее продуктивного взаимодействия со студентами и выпускниками, относящимися к категории инвалидов и лиц с ОВЗ, необходимо учитывать состояние здоровья, физические, психические, личностные особенности людей данной категории.

Психолого-педагогическая характеристика лиц с нарушением зрения (слепые и слабовидящие)

По состоянию зрительной функции среди слепых выделяют: тотальную слепоту, светоощущение, практическую слепоту (наличие остаточного зрения). Слабовидение связано со значительным нарушением функционирования зрительной системы вследствие её поражения. Характеристика типичных нарушений: - нарушение пространственных образов, самоконтроля и саморегуляции, координации и точности движений; - нарушение осанки, плоскостопие, слабость дыхательной мускулатуры; - невроты, болезни органов дыхания, сердечно-сосудистой системы, обмена веществ; - минимальная мозговая дисфункция (ММД), снижение слуха; - быстрая утомляемость.

Психолого-педагогическая характеристика лиц с нарушением слуха (глухие и слабослышащие) К категории глухих относятся лица, имеющие стойкую потерю слуха, при которой невозможно самостоятельное овладение речью и разборчивое ее восприятие на самом близком расстоянии от уха. К категории слабослышащих относятся лица, имеющие стойкое понижение слуха, при котором возможно самостоятельное накопление минимального речевого запаса на основе сохранившихся остатков слуха и восприятие обращенной речи на самом близком расстоянии от ушной раковины. Характеристика типичных нарушений: - нарушение функций вестибулярного аппарата; - задержка моторного и психического развития; - нарушение речи, памяти, внимания, мышления, общения; - нарушения равновесия, ритмичности, точности движений (особенно мелкой моторики), реагирующей способности, пространственно-временной ориентации; - дисгармоничность физического развития, нарушение осанки; - заболевания дыхательной системы, вегетативно-соматические расстройства.

Психолого-педагогическая характеристика обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата (далее – НОДА)

Категория лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата – неоднородная по составу. Имеется значительный разброс первичных патологий и вторичных нарушений развития. Отклонения в развитии лиц с такой диагностикой отличаются значительной полиморфностью и диссоциацией в степени выраженности.

Отмечаются следующие виды патологии опорно-двигательного аппарата:

I. Заболевания нервной системы:

- детский церебральный паралич (ДЦП);
- полиомиелит.

II. Врожденная патология опорно-двигательного аппарата:

- врожденный вывих бедра;
- кривошея;

- косолапость и другие деформации стоп;
- аномалии развития позвоночника (сколиоз);
- недоразвитие и дефекты конечностей (верхних и/или нижних);
- аномалии развития пальцев кисти;
- артрогрипоз (врожденное уродство).

III. Приобретенные заболевания и повреждения опорно-двигательного аппарата:

- травматические повреждения спинного мозга, головного мозга и конечностей;
- полиартрит;
- заболевания скелета (туберкулез, опухоли костей, остеомиелит);
- системные заболевания скелета (хондродистрофия, рахит).

Характеристика типичных нарушений:

Церебральные:

- нарушение опороспособности, равновесия, вертикальной позы, ориентировки в пространстве координации микро- и/или макромоторики;
- остеохондроз, мышечная гипотрофия, остеопороз, контрактуры;
- дисгармоничность физического развития;
- нарушения сердечно-сосудистой и дыхательной систем, заболевания внутренних органов;
- нарушения зрения, слуха, интеллекта;
- низкая работоспособность.

Спинальные:

- полная или частичная утрата движений, чувствительности;
- расстройство функций тазовых органов;
- нарушение вегетативных функций, пролежни;
- остеопороз;
- при высоком (шейном) поражении — нарушение дыхания, ортостатические нарушения;
- при вялом параличе — атрофия мышц;
- при спастическом — тугоподвижность суставов, контрактуры, спастичность.

Ампутационное: - нарушение опороспособности и ходьбы (при ампутации нижних конечностей), координации движений, осанки, вертикальной позы; - уменьшение массы тела, сосудистого русла; - нарушение регуляторных механизмов, дегенеративные изменения нервно-мышечной и костной ткани, контрактуры; - нарушения кровообращения, дыхания, пищеварения, обменных процессов, ожирение; - снижение общей работоспособности; - фантомные боли.

Психолого-педагогическая характеристика обучающихся с расстройствами аутистического спектра (далее – РАС)

Категория лиц с РАС неоднородна по своему составу и включает в себя спектр психологических характеристик, описывающих широкий круг аномального поведения, затруднений в социальном взаимодействии и коммуникациях, а также жёстко ограниченных интересов и часто повторяющихся разноплановых стереотипов и аутостимуляций.

Характеристика типичных нарушений:

- неспособность адекватно реагировать на прямой зрительный контакт, мимическое выражение, жестикуляцию;
- неспособность к установлению адекватных межличностных взаимоотношений с окружающими;
- речь стереотипная с большим количеством речевых штампов;
- несформированность социальных и эмоциональных связей и зависимостей с микросоциумом, что проявляется в отсутствии модуляции поведения в соответствии с социальной и морально-этической ситуациями;
- отсутствие общих интересов или достижений с другими людьми.

- специфическое развитие речи спонтанной речи, без попыток использования невербальных средств общения - естественных мимики и жестов;
- речь характеризуется монологами без конкретного адресата, достаточно часто бывает аффективна содержит непосредственные и отсроченные эхолалии;
- речь стереотипная с большим количеством речевых штампов;
- поглощенность стереотипными и ограниченными интересами.

Психолого-педагогическая характеристика обучающихся с тяжелыми нарушениями речи (далее – ТНР)

Лица с тяжелыми нарушениями речи характеризуются множественными нарушениями языковой системы в сочетании с комплексными анализаторными расстройствами. Нарушения речи многообразны, они проявляются в нарушениях произношения, грамматического строя речи, бедности словарного запаса, а также в нарушениях чтения и письма темпа и плавности речи.

Характеристика типичных нарушений:

- нарушения коммуникативной, информационной, регулятивной, когнитивной функций речи;
- нарушение речемыслительной деятельности; - нарушения формирования личности, эмоционально-волевой сферы, поведения;
- снижение силы и подвижности нервных процессов;
- дисгармоничность физического развития, нарушение координации движений;
- задержка моторного развития;
- сенсорные отклонения.

Психолого-педагогическая характеристика обучающихся с общими заболеваниями

Категория лиц с общим заболеванием неоднородна по своему составу. К категории лиц с заболеваниями внутренних органов, относятся:

- гипертоническая болезнь III стадии;
- коронарная недостаточность, резко выраженная у лиц, перенесших инфаркт миокарда, со значительными изменениями сердечной мышцы и нарушением кровообращения III степени;
- пороки сердца при наличии стойких нарушений кровообращения III степени;
- хронические заболевания легких, сопровождающиеся стойкой дыхательной недостаточностью III степени и сердечной недостаточностью;
- хронический нефрит при наличии стойких выраженных явлений почечной недостаточности;
- цирроз печени с нарушением портального кровообращения (асцит);
- сахарный диабет - тяжелая форма при ацетонурии и склонности к коматозным состояниям;
- злокачественные новообразования инкурабельные и др.

Виды деятельности, рекомендованные инвалидам и лицам с ОВЗ различных нозологических групп

В соответствии с Приказом Минтруда России от 04.08.2014 N 515 «Об утверждении методических рекомендаций по перечню рекомендуемых видов трудовой и профессиональной деятельности инвалидов с учетом нарушенных функций и ограничений их жизнедеятельности»:

1. Рациональное трудоустройство инвалида должно обеспечивать исключение тех производственных операций, физических и сенсорных нагрузок, режимов и условий труда, которые могут ухудшить состояние его здоровья.

2. При трудоустройстве инвалида необходимо учитывать вредные и (или) опасные производственные факторы и работы, влияющие на здоровье инвалида, нарушение функций организма, характер патологии, и имеющиеся профессиональные навыки инвалидов. Также необходимо учитывать индивидуальную потребность инвалида в специальной адаптации рабочего места, организации специальных условий среды, создании специального рабочего места, в оснащении рабочего места вспомогательными техническими средствами, в обеспечении специализированным основным и вспомогательным оборудованием, в дополнительном обеспечении мерами сигнализации и техники безопасности.

3. Для инвалидов с 3 степенью ограничения способности к трудовой деятельности при яркой мотивации для продолжения трудовой деятельности при благоприятном трудовом прогнозе подбор профессий и должностей производится индивидуально с учетом нуждаемости инвалида в значительной помощи других лиц при осуществлении трудовой деятельности.

4. Для инвалидов с нарушением слуха могут быть рекомендованы следующие виды трудовой и профессиональной деятельности:

а) по характеру рабочей нагрузки на инвалида и его усилий по реализации трудовых задач - умственный, физический труд и легкий физический труд;

б) по характеристикам цели трудовой и профессиональной деятельности, организации трудового процесса - творческий, нестандартный (научная работа, сочинение литературных произведений и др.), эвристический (изобретательство), динамический, статический, однообразный (монотонный) и разнообразный (по содержанию, темпу и т.п.), труд по подготовке информации, оформлению документации, учету;

в) по форме организации трудовой и профессиональной деятельности - регламентированный (с определенным распорядком работы), нерегламентированный (со свободным распорядком работы), индивидуальный и коллективный (совместный);

г) по предмету труда - "Человек - природа", "Человек - техника", "Человек - знаковые системы", "Человек - художественный образ";

д) по признаку основных орудий (средств) труда - ручной труд, машинно-ручной труд, труд, связанный с преобладанием функциональных средств, труд, связанный с применением автоматических и автоматизированных систем;

е) по уровню квалификации - труд любого уровня квалификации, неквалифицированный труд;

ж) по сфере производства - в сфере жилищно-коммунального хозяйства, на крупных и мелких промышленных предприятиях, в художественных промыслах, в сфере обслуживания.

5. Для инвалидов с нарушением зрения могут быть рекомендованы следующие виды трудовой и профессиональной деятельности:

а) по характеру рабочей нагрузки на инвалида и его усилий по реализации трудовых задач - умственный и физический труд с рабочими нагрузками в зависимости от степени нарушения зрения;

б) по характеристикам цели трудовой и профессиональной деятельности, организации трудового процесса, рабочей нагрузки, организации трудового процесса - оперативный

(управляющий), операторский (информационное взаимодействие с техникой), творческий (стандартный - преподавание, нестандартный - научная работа, сочинение музыкальных, литературных произведений и др.), эвристический (изобретательство), и однообразный (монотонный) и разнообразный (по содержанию, темпу и т.п.);

в) по форме организации трудовой и профессиональной деятельности - регламентированный (с определенным распорядком работы), нерегламентированный (со свободным распорядком работы), индивидуальный и коллективный (совместный);

г) по предмету труда - "Человек - техника", "Человек - человек", "Человек - знаковые системы", "Человек - художественный образ";

д) по признаку основных орудий (средств) труда - ручной труд, машинно-ручной труд, труд, связанный с преобладанием функциональных средств;

е) по уровню квалификации - труд любого уровня квалификации, неквалифицированный труд;

ж) по сфере производства - труд на мелких и крупных промышленных предприятиях, в сфере обслуживания, жилищно-коммунального хозяйства, торговли, в сельском и лесном хозяйстве, в художественных промыслах, в строительстве и т.д.

6. Для инвалидов с нарушением функций верхних конечностей могут быть рекомендованы следующие виды труда:

а) по характеру рабочей нагрузки на инвалида и его усилий по реализации трудовых задач - умственный и легкий физический труд;

б) по характеристикам цели трудовой и профессиональной деятельности, рабочей нагрузки, организации трудового процесса - оперативный (управляющий), операторский (информационное взаимодействие с техникой), творческий (стандартный - преподавание, лечебная работа и др., нестандартный - научная работа, сочинение музыкальных, литературных произведений и др.), эвристический (изобретательство); динамический и статический; однообразный (монотонный) и разнообразный (по содержанию, темпу и т.п.); труд по подготовке информации, оформлению документации, учету;

в) по форме организации трудовой и профессиональной деятельности - регламентированный (с определенным распорядком работы), нерегламентированный (со свободным распорядком работы);

г) по предмету труда - "Человек - природа", "Человек - техника", "Человек - человек", "Человек - знаковые системы", "Человек - художественный образ";

д) по признаку основных орудий (средств) труда - труд, связанный с применением автоматических и автоматизированных систем, труд, связанный с преобладанием функциональных средств;

е) по уровню квалификации - труд любого уровня квалификации, неквалифицированный труд;

ж) по сфере производства - преимущественно на мелких промышленных предприятиях, в сфере обслуживания, жилищно-коммунального хозяйства на транспорте, в связи.

7. Для инвалидов с умеренными нарушениями функций нижних конечностей могут быть рекомендованы следующие виды труда:

а) по характеру рабочей нагрузки на инвалида и его усилий по реализации трудовых задач - умственный и легкий физический труд;

б) по характеристикам цели трудовой и профессиональной деятельности, рабочей нагрузки, организации трудового процесса - оперативный (управляющий), операторский (информационное взаимодействие с техникой), творческий (стандартный - преподавание, лечебная работа и др., нестандартный - научная работа, сочинение музыкальных, литературных произведений и др.), эвристический (изобретательство); статический; однообразный (монотонный) и разнообразный (по содержанию, темпу и т.п.); труд по подготовке информации, оформлению документации, учету; операторский труд (операторы, аппаратчики);

в) по форме организации трудовой и профессиональной деятельности - регламентированный (с определенным распорядком работы), нерегламентированный (со свободным распорядком работы);

г) по предмету труда: "Человек - природа", "Человек - техника", "Человек - человек", "Человек - знаковые системы", "Человек - художественный образ";

д) по признаку основных орудий (средств) труда - ручной труд, машинно-ручной труд, труд, связанный с применением автоматических и автоматизированных систем, труд, связанный с применением функциональных средств;

е) по уровню квалификации - труд любого уровня квалификации, неквалифицированный труд;

ж) по сфере производства - труд на крупных и мелких промышленных предприятиях, труд в сфере обслуживания, жилищно-коммунального хозяйства, торговли и родственных видов деятельности, в художественных промыслах, в связи.

8. Для инвалидов, передвигающихся на креслах-колясках, могут быть рекомендованы следующие виды труда:

а) по характеру рабочей нагрузки на инвалида и его усилий по реализации трудовых задач - умственный и легкий физический труд;

б) по характеристикам цели трудовой и профессиональной деятельности, рабочей нагрузки, организации трудового процесса - оперативный (управляющий), операторский (информационное взаимодействие с техникой), творческий (нестандартный - научная работа, сочинение музыкальных, литературных произведений и др.), эвристический (изобретательство), труд по подготовке информации, оформлению документации, учету;

в) по форме организации трудовой и профессиональной деятельности - нерегламентированный (со свободным распорядком работы);

г) по предмету труда - "Человек - техника", "Человек - человек", "Человек - знаковые системы", "Человек - художественный образ";

д) по признаку основных орудий (средств) труда - профессии ручного труда, профессии, связанные с преобладанием функциональных средств труда;

е) по уровню квалификации - труд любого уровня квалификации, неквалифицированный труд;

ж) по сфере производства - труд преимущественно на мелких промышленных предприятиях, в сфере обслуживания, в художественных промыслах, в связи.

9. Для инвалидов с нарушением коронарного и/или центрального кровообращения могут быть рекомендованы следующие виды труда:

а) по характеру рабочей нагрузки на инвалида и его усилий по реализации трудовых задач - умственный и легкий физический труд;

б) по характеристикам цели трудовой и профессиональной деятельности, рабочей нагрузки, организации трудового процесса - оперативный (управляющий), операторский (информационное взаимодействие с техникой), творческий (стандартный - преподавание, лечебная работа и др., нестандартный - научная работа, сочинение музыкальных, литературных произведений и др.), эвристический (изобретательство); разнообразный (по содержанию, темпу и т.п.); труд по подготовке информации, оформлению документации, учету и обслуживанию;

в) по форме организации трудовой и профессиональной деятельности - нерегламентированный (со свободным распорядком работы), индивидуальный и коллективный (совместный);

г) по предмету труда - "Человек - природа", "Человек - техника", "Человек - человек", "Человек - знаковые системы", "Человек - художественный образ";

д) по признаку основных орудий (средств) труда - ручной труд, труд, связанный с применением автоматических и автоматизированных систем, труд, связанный с преобладанием функциональных средств;

е) по уровню квалификации - труд любого уровня квалификации, неквалифицированный труд;

ж) по сфере производства - на крупных и мелких промышленных предприятиях, в сфере обслуживания, жилищно-коммунального хозяйства, торговли, квалифицированный труд в сельском и лесном хозяйстве, в художественных промыслах, в строительстве, на транспорте, в связи, операторский труд (операторы, аппаратчики).

10. Для инвалидов с интеллектуальными нарушениями могут быть рекомендованы следующие виды труда:

а) по характеру рабочей нагрузки на инвалида и его усилий по реализации трудовых задач - физический труд;

б) по форме организации трудовой и профессиональной деятельности - регламентированный (с определенным распорядком работы);

в) по предмету труда - "Человек - природа", "Человек - техника", "Человек - художественный образ";

г) по признаку основных орудий (средств) труда - ручной труд, машинно-ручной труд;

д) по уровню квалификации - неквалифицированный труд (уборка, ремонт, доставка, подсобные работы, сортировка, упаковка, маркировка, комплектование, погрузо-разгрузочные работы);

е) по сфере производства - преимущественно на мелких промышленных предприятиях, в сфере обслуживания, жилищно-коммунального хозяйства, торговли, в сельском хозяйстве, лесном хозяйстве, в художественных промыслах, в строительстве.