



# Проект: «Профессиональный росток: первая работа с поддержкой»

НОМИНАЦИЯ: «Наставничество на производстве»

## Субъект Российской Федерации:

Республика Карелия, г. Петрозаводск

## Название организации:

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Республики Карелия «Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат № 24» (ГБОУ РК «Школа-интернат №24»)

## Автор практики (Состав команды):

Кузьмина Марина Николаевна, директор,  
Алексеева Нина Викторовна, заместитель директора,  
Еремкина Татьяна Николаевна, заместитель директора,  
Вагина Капиталина Алексеевна, заведующий отделом воспитательной работы



Фото участника (команды)

## Целеполагание

### **В чем заключается суть проблемы, которую решает данная практика?**

Лица с ОВЗ, нарушениями интеллекта и инвалидностью сталкиваются со значительными барьерами при выходе на рынок труда. Эти барьеры включают: ограниченный выбор вакансий, отсутствие системной поддержки на начальном этапе карьеры, социальная изоляция и стигматизация.

### **Кто инициатор решения проблемы?**

ГБОУ РК «Школа-интернат №24»

### **Каковы риски и последствия нерешения проблемы?**

- Для лиц с ОВЗ: невозможность самореализации и финансовой независимости, снижение качества жизни, потеря профессиональных навыков.
- Для общества: экономические потери, увеличение нагрузки на социальные службы, снижение уровня инклюзивности.

### **Перечень задач (шагов), направленных на решение проблемы:**

- Создание нормативно-правовой базы
- Формирование команды проекта и команды наставников
- Подготовка рабочего места и определение вакансий
- Разработка и внедрение системы наставничества
- Отбор и трудоустройство лиц с ОВЗ, нарушениями интеллекта и инвалидностью
- Реализация процесса адаптации и профессионального обучения
- Мониторинг, оценка и развитие.

## Описание практики

### В чём суть практики? Почему она актуальна?

На протяжении десяти лет в организации успешно реализует инновационный проект «Профессиональный росток: первая работа с поддержкой». Этот проект представляет собой уникальную, масштабируемую модель наставничества, призванную помочь совершеннолетним гражданам с ОВЗ, нарушениями интеллекта и инвалидностью успешно интегрироваться на рынке труда.

**Цель проекта** – создание эффективной системы наставничества для адаптации и профессионального становления лиц с ОВЗ, нарушениями интеллекта и инвалидностью на первых рабочих местах.

**Критерии отбора** участников просты и понятны: наличие статуса лица с ОВЗ, нарушение интеллекта и (или) инвалидности, желание работать, базовые навыки самообслуживания и отсутствие медицинских противопоказаний.

**Суть наставничества** заключается в следующем:

**Наставниками** назначаются опытные, ответственные, работники организации, прошедшие соответствующую подготовку.

**Наставником** для каждого нового работника разрабатывается индивидуальный план наставничества, учитывающий особенности, уровень самостоятельности и выбранную должность.

**Функции наставника** многогранны - это: обучение, поддержка, адаптация, мотивация, коммуникация, безопасность.

**Процесс наставничества** состоит из четырех этапов:

- знакомство с наставником, местом работы, коллективом, базовыми правилами,
- поэтапное освоение трудовых функций под руководством, постепенное усложнение задач,
- снижение контроля,
- оценка результатов, переход к самостоятельной работе с периодической поддержкой.

## Реализация

### Какие ресурсы использовались для реализации практики?

- *Кадровые ресурсы*
- *Материально-технические ресурсы*
- *Организационные ресурсы*
- *Информационные ресурсы*
- *Финансовые ресурсы*
- *Административные ресурсы*

Основным источником финансирования являются средства бюджета Республики Карелия, доведенные организации и средства от приносящей доход деятельности, однако возможно и привлечение грантов или спонсорской помощи.

## Реализация

### **С какими затруднениями столкнулись в ходе реализации практики? Какие действия/решения помогли с ними справиться?**

*Первоначальное сопротивление и стереотипы со стороны части коллектива*

*Решение:*

- Активная просветительская работа,
- Личный пример,
- Вовлечение в процесс.
- Четкое распределение ролей.

*Сложности в индивидуализации обучения из-за разнообразия нарушений*

*Решение:*

- Углубленная разработка (индивидуального плана наставничества) ИПН,
- Постоянная обратная связь и коррекция,
- Привлечение специалистов.

*Риск эмоционального выгорания наставников*

*Решение:*

- Систематическая поддержка наставников,
- Обучение техникам саморегуляции и профилактики выгорания,
- Ротация ролей (при возможности),
- Признание заслуг, в том поощрение (моральное, материальное), участие в конкурсах,
- Достаточное ресурсное обеспечение.

*Сложности в оформлении и соблюдении трудовых отношений*

*Решение:*

- Привлечение специалиста по кадрам,
- Четкое следование законодательным нормам,
- Регулярное взаимодействие с различными службами.

## Тиражирование практики

**Можно ли масштабировать данную практику? Какие дополнительные ресурсы для этого потребуются? Да, можно!**

Партнерство: установление связей с общественными организациями инвалидов, центрами занятости, другими организациями для совместной реализации и масштабирования практики.

**Планируете ли вы тиражировать практику? (если да, то как именно, если нет – почему?) ДА.**

- Публикации и презентации: участие в региональных и всероссийских конференциях, семинарах, круглых столах по вопросам инклюзивного образования и трудоустройства лиц с ОВЗ, нарушениями интеллекта.
- Проведение обучающих семинаров/вебинаров: организация мероприятий для специалистов региона и организаций, желающих освоить данную методику.
- Консультационная поддержка: предоставление экспертной помощи организациям, заинтересованным во внедрении похожих программ.
- Развитие сетевого взаимодействия: взаимодействие с организациями успешно применяющих практику наставничества для лиц с ОВЗ, нарушениями интеллекта для обмена опытом и совместного развития.

**Три главные сильные стороны вашей практики:**

1. Методический потенциал,
2. Практический опыт,
3. Положительный результат.

## Тиражирование практики

### Три совета тем, кто решит реализовать вашу практику:

- Создайте комплексную систему подготовки и поддержки наставников. «Зажигайте сердца наставников, ведь в их глазах – надежда подопечных работников!»
- Разработайте гибкие и индивидуализированные планы наставничества с четкими, но достижимыми этапами. «Обнимайте каждого подопечного работника индивидуальным планом, как цветок, который ждет своего солнца!»
- Обеспечьте четкую систему оценки результативности и дальнейшей поддержки после завершения основного этапа наставничества. «Создавайте мосты поддержки, чтобы после завершения пути каждый мог идти уверенно, зная, что за спиной – надежный тыл!»



## **ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ**

**<https://school-internat24.ru/17541/22515/>**