

**Описание наставнической практики  
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения  
Республики Карелия «Специальная (коррекционная) общеобразовательная  
школа-интернат № 24» (ГБОУ РК «Школа-интернат №24»)**

**1. Наименование субъекта Российской Федерации**

Республика Карелия, г. Петрозаводск

**2. ФИО, место работы, должность участника (членов команды)**

Команда:

руководитель: Кузьмина Марина Николаевна, директор,

члены команды:

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

**3. Наименование наставнической практики**

Проект: «Профессиональный росток: первая работа с поддержкой»

**4. Номинация**

«Наставничество на производстве»

**5. Описание сути проблемы, которую решает представленная на конкурс наставническая практика (в т.ч. риски и последствия нерешения проблемы)**

На протяжении десяти лет в ГБОУ РК «Школа-интернат №24» (далее – Школа) успешно реализуется проект «Профессиональный росток: первая работа с поддержкой». Однако, несмотря на эту практику, общая проблема трудоустройства совершеннолетних выпускников с ограниченными возможностями здоровья, нарушениями интеллекта и инвалидностью остается актуальной для всего общества.

*Суть проблемы:*

- Традиционно, лица с ОВЗ, нарушениями интеллекта и инвалидностью сталкиваются со значительными барьерами при выходе на рынок труда. Эти барьеры включают:
- Ограниченный выбор вакансий: существующие предложения часто не учитывают специфические потребности и возможности данной категории граждан.
- Отсутствие системной поддержки на начальном этапе карьеры: выпускники, получив образование, оказываются в ситуации, когда им не хватает опыта, наставничества и адаптации к рабочей среде, что делает их уязвимыми на старте профессионального пути.
- Социальная изоляция и стигматизация: недостаток инклюзивных практик способствует формированию предвзятого отношения к людям с ОВЗ, с нарушениями интеллекта в профессиональной среде.

*Риски и последствия нерешения проблемы:*

Если данная проблема не решается системно, возникают следующие риски и последствия:

*Для выпускников:*

- Невозможность самореализации и финансовой независимости: ограниченные возможности трудоустройства приводят к длительной зависимости от социальной поддержки, снижению самооценки и ощущению невостребованности.
- Снижение качества жизни: Отсутствие стабильной занятости негативно сказывается на общем благополучии, здоровье и интеграции в общество.
- Потеря профессиональных навыков: Даже полученные в рамках обучения навыки могут быть утеряны из-за отсутствия их практического применения.

*Для общества:*

- Экономические потери: уменьшение числа активных и вовлеченных в трудовую деятельность граждан снижает общий экономический потенциал.
- Увеличение нагрузки на социальные службы: рост числа людей, нуждающихся в постоянной государственной поддержке.
- Снижение уровня инклюзивности: сохранение барьеров для значительной части населения препятствует построению по-настоящему справедливого и открытого общества.

Наш проект «Профессиональный росток: первая работа с поддержкой» разработан как ответ на эти вызовы. Он предоставляет выпускникам с ОВЗ, нарушениями интеллекта и инвалидностью возможность получить первый профессиональный опыт в безопасной, адаптированной и поддерживающей среде самой Школы. Это минимизирует риски, связанные с неопытностью и внешними барьерами, и позволяет им:

- Приобрести реальные профессиональные навыки и опыт работы в условиях, максимально приближенных к реальным, но под чутким руководством наставников.
- Развить социальные и коммуникативные компетенции, необходимые для взаимодействия в трудовом коллективе.
- Получить уверенность в своих силах и сформировать позитивный взгляд на свое профессиональное будущее.

Создаваемая проектом инклюзивная среда делает сам образовательный процесс более полным, человечным и ориентированным на реальные потребности наших выпускников «Профессиональный росток» – это не просто проект, это история о вере в потенциал каждого человека и о том, как целенаправленная поддержка помогает ему раскрыться и найти свое место в жизни.

## **6. Перечень задач (шагов), направленных на решение обозначенной проблемы**

Проблема, обозначенная в проекте, заключается в ограниченных возможностях трудоустройства и недостатке системной поддержки для совершеннолетних выпускников образовательных организаций с ОВЗ, нарушениями интеллекта при поиске и освоении первой рабочей позиции. Для её решения предложен следующий перечень задач (шагов):

*Создание нормативно-правовой базы:*

- Разработка и утверждение внутренних положений, регламентирующих процесс трудоустройства и наставничества для лиц с ОВЗ.
- Актуализация должностных инструкций с учетом специфики выполнения работниками с ОВЗ (по возможности, с разделением на более простые этапы).
- Разработка форм договоров и соглашений, учитывающих особенности трудовых отношений.

*Формирование команды проекта и команды наставников:*

- Определение руководителя проекта и его функционала.
- Идентификация работников школы (учителей, административного, технического персонала), обладающих необходимыми личными качествами (терпение, эмпатия, ответственность) и готовых стать наставниками.
- Организация обучения наставников: проведение тренингов по психологии лиц с ОВЗ, с нарушением интеллекта методам обучения, адаптации, профилактике выгорания, техникам позитивной обратной связи.

*Подготовка рабочего места и определение вакансий:*

- Анализ потребностей школы в различных видах работ (уборка, хозяйственное обслуживание, помощь педагогам).
- Оценка и, при необходимости, адаптация рабочих мест с учетом эргономических и безопасных условий для работников с ОВЗ, нарушениями интеллекта.

- Определение конкретных должностей и перечня должностных обязанностей, которые могут быть адаптированы.

#### *Разработка и внедрение системы наставничества:*

- Создание методического комплекса для наставников (инструкции, чек-листы, шаблоны индивидуальных планов наставничества (ИПН)).
- Разработка механизма подбора наставника для каждого работника с ОВЗ, нарушением интеллекта.
- Формирование индивидуальных планов наставничества (ИПН) совместно с работником и, при необходимости, его законными представителями.
- Регулярное сопровождение процесса наставничества, включая промежуточный и итоговый контроль.

#### *Отбор и трудоустройство выпускников:*

- Взаимодействие с выпускниками и их законными представителями для информирования о возможностях проекта.
- Формирование критериев отбора (желание работать, базовые навыки самообслуживания, отсутствие противопоказаний).
- Проведение первичного отбора и оформление трудовых отношений.

#### *Реализация процесса адаптации и профессионального обучения:*

- Практическое применение наставничества по разработанным ИПН.
- Постепенное усложнение задач и повышение уровня самостоятельности работника.
- Обеспечение психологической поддержки как работнику, так и наставнику.

#### *Мониторинг, оценка и развитие:*

- Сбор обратной связи от всех участников процесса.
- Анализ эффективности наставничества и достижения задач проекта.
- Корректировка ИПН и методов работы при необходимости.
- Планирование дальнейшего трудоустройства или продления трудовых договоров.
- Оценка общего влияния проекта на инклюзивную среду школы.

## **7. Описание представленной на конкурс наставнической практики (в т.ч. ее актуальность)**

### **1. Краткое описание**

#### **1.1. Введение и актуальность**

Проект «Профессиональный росток: первая работа с поддержкой» направлен на формирование инклюзивной среды и предоставление реальных возможностей для трудоустройства совершеннолетних граждан с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) и инвалидностью, являющихся выпускниками школы. В современном обществе все больше внимания уделяется социализации и профессиональной адаптации лиц с ОВЗ, однако на практике сталкиваются с ограниченностью доступных вакансий и недостатком системной поддержки в начале трудового пути.

Данный проект решает эту задачу, создавая условия для получения первого профессионального опыта непосредственно в образовательной организации, которое выпускники хорошо знают. Школа выступает не только как место работы, но и как безопасная, поддерживающая среда для адаптации. Целевая аудитория проекта – выпускники школы с различными типами ОВЗ (нарушения интеллекта, физические, сенсорные, эмоциональные, расстройства аутистического спектра и др.), которые получили образование и готовы к самостоятельной трудовой деятельности.

#### **1.2. Цели и задачи проекта**

*Цель:* создание эффективной системы наставничества для адаптации и профессионального становления выпускников школы с ОВЗ на первых рабочих местах (уборщик служебных помещений, дворник, ассистент (помощник) учителя).

#### *Задачи:*

- Обеспечить плавный переход от учебной деятельности к профессиональной.
- Формировать у работников с ОВЗ необходимые трудовые навыки и компетенции.
- Снизить уровень тревожности и неуверенности, связанных с началом трудовой деятельности.
- Повысить самостоятельность, ответственность и самооценку работников с ОВЗ.
- Создать благоприятный психологический климат в коллективе, способствующий интеграции новых работников.
- Вовлечь педагогический состав и администрацию школы в процесс адаптации и поддержки.
- Способствовать формированию инклюзивной культуры в образовательной организации.

#### 1.3. Целевая аудитория

Совершеннолетние граждане – выпускники школы, лица с ОВЗ и инвалидностью, имеющие различные нарушения:

- Нарушения интеллекта (легкая, умеренная умственная отсталость).
- Физические нарушения (легкие ограничения в движении, координации).
- Сенсорные нарушения (легкие ограничения со слухом, зрением).
- Эмоциональные и поведенческие расстройства (трудности в общении, взаимодействии).
- Другие виды ОВЗ.

Критерий отбора – желание работать, наличие базовых навыков самообслуживания, отсутствие противопоказаний к выполнению выбранной должности.

#### 1.4. Предполагаемые места и должности

Проект предполагает трудоустройство по следующим позициям, адаптируя обязанности к возможностям конкретного работника:

- Уборщик служебных помещений: поддержание чистоты в классах, коридорах, кабинетах, туалетах, рекреациях и других служебных помещениях школы. Включает влажную и сухую уборку, вынос мусора, дезинфекцию поверхностей.
- Дворник: уборка прилегающей территории, уход за зелеными насаждениями, поддержание порядка на школьном дворе, уход за зелеными насаждениями (полив, уборка листвы), очистка от снега и наледи в зимний период, своевременный сбор и вывоз мусора с территории.
- Рабочий по комплексному обслуживанию здания: выполнение разнообразных вспомогательных задач, связанных с поддержанием функционирования и текущим ремонтом здания и прилегающей территории. Конкретный перечень работ будет определяться индивидуально, исходя из способностей работника и потребностей школы, и может включать: мелкий текущий ремонт, помощь в покраске стен, побелке, заделке небольших трещин, замене лампочек, мелком ремонте мебели (например, прикрутить ручку, подклеить). Переноска и разгрузка материалов (например, канцелярии, хозяйственных принадлежностей), помощь при перемещении оборудования, подготовка помещений к мероприятиям (расстановка стульев, уборка после). Уход за прилегающей территорией, помощь дворнику в поддержании порядка, уборка мелкого мусора, уход за клумбами.
- Ассистент (помощник) учителя: помощь учителю в подготовке материалов к урокам (подготовка дидактических материалов, распечатка, раздача), сопровождение и помощь детям с ОВЗ во время мероприятий, на переменах, в столовой; поддержание порядка в классе, помощь в уборке рабочего места, выполнение мелких поручений учителя, связанных с учебным процессом.

#### 1.5. Система наставничества – «Сердце проекта»

Наставничество является ключевым элементом проекта. Оно организовано следующим образом.

*Выбор наставников:*

- Наставниками назначаются опытные, ответственные, доброжелательные и эмпатичные работники школы (администрация, учителя, технический персонал), прошедшие соответствующую подготовку.
- Наставник для ассистента учителя – это, как правило, сам учитель, который его курирует.
- Наставник для уборщика или дворника – это заведующий хозяйством или другой опытный работник, с которым новый работник будет тесно взаимодействовать.

*Подготовка наставников:*

- Проводятся тренинги и семинары по основам наставничества, психологии людей с ОВЗ, методам эффективной коммуникации, обучению и адаптации.
- Наставникам предоставляются методические материалы: инструкции, чек-листы, рекомендации по индивидуальному подходу.

*Индивидуальный план наставничества:* для каждого нового работника с ОВЗ разрабатывается индивидуальный план наставничества, учитывающий его особенности, тип нарушений, уровень самостоятельности и выбранную должность.

План включает:

- Описание целей и задач: чему должен научиться новый работник, какие навыки освоить.
- Этапы обучения: разбивка сложных задач на более мелкие и простые шаги.
- Методы обучения: демонстрация, разъяснение, практические упражнения, повторение.
- Критерии оценки: как будет оцениваться прогресс.
- Период наставничества: первоначальный период (12 месяцев), с возможностью продления при необходимости.

*Функции наставника:*

- Обучение: пошаговое знакомство с обязанностями, демонстрация правильного выполнения задач, проверка освоенных навыков.
- Поддержка: моральная и психологическая помощь, создание атмосферы доверия, разъяснение правил и норм поведения в коллективе.
- Адаптация: знакомство с документацией (коллективный договор, правила внутреннего трудового распорядка, должностные инструкции, правила техники безопасности) помощь в организации своего рабочего места, знакомство с коллегами, объяснение рабочих процессов.
- Мотивация: поощрение успехов, поддержка при возникновении трудностей, формирование позитивного отношения к работе.
- Коммуникация: выступление в роли посредника между работником с ОВЗ и другими работниками, при необходимости с администрацией.
- Безопасность: контроль за соблюдением техники безопасности, инструктаж по работе с инвентарем.

*Процесс наставничества:*

- Начальный этап: знакомство работника с наставником, рабочим местом, коллективом. Объяснение базовых правил.
- Этап обучения: поэтапное освоение трудовых функций под руководством наставника. Постепенное усложнение задач.
- Этап самостоятельности: постепенное снижение прямого контроля со стороны наставника, предоставление возможности действовать самостоятельно, с последующей обратной связью.

- Завершение наставничества: оценка достигнутых результатов, переход к самостоятельной работе с периодической поддержкой.
- 1.6. Этапы реализации проекта
- Подготовительный этап:*
- Разработка нормативной базы (положения о наставничестве, должностные инструкции с учетом особенностей).
  - Формирование команды проекта.
  - Подбор и подготовка наставников.
  - Определение вакантных мест.
  - Выстраивание взаимодействия с выпускниками школы и их законными представителями.
- Этап внедрения:*
- Первичный отбор и трудоустройство работников с ОВЗ.
  - Разработка индивидуальных планов наставничества.
  - Начало работы системы наставничества.
  - Регулярные встречи наставников с руководством образовательной организации для обсуждения прогресса и решения проблем.
- Этап мониторинга и развития:*
- Систематический сбор обратной связи от работников, наставников, руководителей.
  - Анализ эффективности программы наставничества.
  - Корректировка планов и методов работы.
  - Организация совместных мероприятий для всех работников школы с целью формирования инклюзивной среды.
  - Продление трудовых договоров, переход на самостоятельную работу.
- 1.7. Ожидаемые результаты
- Успешная социальная и профессиональная адаптация не менее 80% участников проекта.
  - Формирование компетенций, позволяющих работникам с ОВЗ выполнять свои трудовые обязанности самостоятельно.
  - Снижение текучести кадров среди работников с ОВЗ.
  - Повышение уровня толерантности и инклюзивности в коллективе школы.
  - Формирование положительного имиджа школы как социально ответственной организации.
  - Развитие у участников проекта чувства собственной значимости, уверенности в себе и готовности к дальнейшему профессиональному росту.
- 1.8. Привлечение ресурсов
- Кадровые: наставники, руководители проекта, специалисты (психолог, социальный педагог, администрация), иные работники.
  - Материальные: оборудованные рабочие места, инструменты, моющие и дезинфицирующие средства, инвентарь, методические пособия.
  - Информационные: информационная поддержка, разработка буклетов, участие в тематических конференциях.
  - Финансовые: бюджетные средства.

## **2. Анализ результатов работы**

2.1 Системное применение данной практики продемонстрировало эффективность по ряду ключевых направлений, подтверждая достижение поставленных целей, а также показала высокую результативность.

За период реализации проекта с 2016 по 2026 гг. успешно реализованы программы для шести выпускников школы, являющихся совершеннолетними гражданами с ОВЗ, с умственной отсталостью (интеллектуальными нарушениями), из которых 5 человек

инвалиды. Этот охват позволил сосредоточить максимальные ресурсы на каждом участнике, обеспечив индивидуализированный подход.

## 2.2. Достижения участников:

- Конкурентоспособность на рынке труда: три работника получили предложения о трудоустройстве в других организациях республики, что свидетельствует о высоком уровне приобретенных ими компетенций и их конкурентоспособности.
- Стабильная занятость в школе: три участника успешно продолжают трудиться в школе, демонстрируя высокую стабильность, самостоятельность и удовлетворенность своей работой. Для них наставничество стало надежной опорой для дальнейшего профессионального и личностного развития.

№ п/п	ФИО	Должность/ профессия	Дата заключения ТД	Дата прекращения ТД	Трудоустройство
	Работник 1 Варвара С.	Ассистент (помощник)			Продолжает работать в организации
	Работник 2 Кристина М.	Уборщик служебных помещений			Продолжает работать в организации
	Работник 3 Анна Б.	Уборщик служебных помещений			Продолжает работать в организации
	Работник 4 Владислав Д.	Уборщик служебных помещений/ Рабочий по КОРЗ			Трудоустроен в иную организацию Рабочий по КОРЗ
	Работник 5 Матвей Б.	Рабочий по КОРЗ/уборщик служебных помещений			Трудоустроен в иную организацию Рабочий по КОРЗ
	Работник 6 Артем С.	Уборщик служебных помещений			Трудоустроен в иную организацию дворник

## 2.3. Достижения наставников

Практика наставничества является не только процессом поддержки выпускников, но и ценным опытом для самих наставников. В нашей школе два работника: наставник 1 Алексеева Нина Викторовна, заместитель директора, наставник 2 Мохначева Мария Аркадьевна, учитель на протяжении последних 10 лет посвящают себя этой благородной миссии. Пройдя специальное обучение, они стали не просто исполнителями, а настоящими проводниками для наших совершеннолетних выпускников с нарушениями интеллекта.

- Их достижения включают:
- Профессиональный рост и развитие: за годы работы наставники накопили уникальный опыт работы с лицами с интеллектуальными нарушениями, освоили эффективные методики адаптации, обучения и мотивации. Это позволило им развить свои компетенции в области психологии, педагогики, социальной реабилитации.
- Высокий уровень эмпатии и терпения: постоянная работа с особыми потребностями выпускников способствовала развитию у наставников исключительных личных качеств, таких как глубокое понимание, безграничное терпение и искреннее желание помочь.

- Формирование позитивных отношений: наставники смогли выстроить доверительные и теплые отношения со своими подопечными, создавая для них безопасную и поддерживающую среду, что является фундаментом для успешной адаптации.
- Вклад в инклюзивную культуру школы: их самоотверженная работа способствует формированию в коллективе школы атмосферы принятия, взаимопомощи и понимания, делая ее более инклюзивной и гуманной.
- Успешная адаптация и трудоустройство подопечных: главное достижение наставников – это успешные истории трудоустройства и стабильной занятости выпускников. Они смогли помочь своим подопечным обрести уверенность в себе, почувствовать свою востребованность и внести свой вклад в коллектив.

#### 2.4. Роль образовательной организации как работодателя (в лице директора):

Образовательная организация, выступая в роли работодателя, играет ключевую роль в успешной реализации данной наставнической практики. Директор школы Кузьмина Марина Николаевна, как ее руководитель, является инициатором, организатором и гарантом программы. Его роль многогранна:

- Стратегическое видение и поддержка: директор формирует видение школы как инклюзивной среды, где каждый имеет возможность реализовать свой потенциал. Он активно поддерживает проект, выделяет необходимые ресурсы и создает условия для его развития.
- Организационное обеспечение: директор отвечает за разработку и утверждение внутренней нормативно-правовой базы, регламентирующей трудовые отношения с выпускниками (работниками с нарушением интеллекта). Он руководит процессом создания рабочих мест, определения должностных обязанностей и адаптации условий труда.
- Формирование команды и мотивация персонала: директор инициирует отбор и привлечение наставников, обеспечивает их обучение и поддерживает в процессе работы. Он создает систему мотивации как для наставников, так и для самих работников с нарушением интеллекта, поощряя их успехи.
- Управление рисками и контроль: директор несет ответственность за соблюдение законодательства, обеспечение безопасности труда, контроль за выполнением индивидуальных планов наставничества и оценку эффективности проекта. Он оперативно реагирует на возникающие трудности и принимает управленческие решения.
- Внешнее взаимодействие: директор выступает представителем школы во взаимодействии с родителями (законными представителями) выпускников, государственными органами, общественными организациями, а также при поиске возможностей для дальнейшего трудоустройства работников с нарушением интеллекта.
- Создание благоприятной среды: директор своей деятельностью подает пример всему коллективу, формируя культуру принятия, уважения и поддержки, что является основой успешной инклюзии.

Таким образом, образовательная организация как работодатель, в лице директора, обеспечивает не только юридическую и организационную основу, но и создает ту самую поддерживающую и мотивирующую среду, без которой реализация программы качественного наставничества была бы невозможна.

## 2.5. Основные критерии, показатели результаты

№ п/п	Критерий	Показатель	Анализ (результат)
1.	Социальная и профессиональная адаптация участников	Успешная социальная и профессиональная адаптация не менее 80% участников проекта.	Достигнут 100% показатель успешной адаптации. Это свидетельствует о высоком качестве разработанных программ поддержки, индивидуального обучения и сопровождения, адаптированных к потребностям конкретных выпускников. Участники проекта успешно интегрировались как в рабочий процесс, так и в социальную среду школы, ощущая себя полноценной частью коллектива.
2.	Формирование трудовых компетенций	Формирование компетенций, позволяющих работникам с ОВЗ выполнять свои трудовые обязанности самостоятельно.	Достигнут 100% показатель самостоятельной работы участников с направляющим контролем наставника. Этот результат является ключевым для обеспечения устойчивой занятости и независимости работников с ОВЗ. Самостоятельное выполнение трудовых обязанностей является прямым подтверждением достижения высокого уровня профессиональной подготовки, развития необходимых навыков и формирования уверенности в своих силах.
3.	Снижение текучести кадров	Низкая текучесть кадров среди работников с ОВЗ.	Снижение текучести кадров (50% участников продолжают работать в школе) является прямым следствием успешной адаптации, сформированных компетенций и создания благоприятных условий труда. Удовлетворенность участников работой и их лояльность к организации подтверждаются стабильностью их занятости. Долгосрочное удержание работников положительно сказывается на стабильности коллектива.
4.	Повышение уровня толерантности и инклюзивности	Повышение уровня толерантности и инклюзивности в коллективе школы.	Реализация проекта способствовала созданию более открытой и принимающей среды в школе. Взаимодействие работников с ОВЗ с другими членами коллектива, а также проведение определенных мероприятий способствовали разрушению стереотипов, развитию эмпатии и формированию культуры взаимного

			уважения. Это является важным индикатором успешности инклюзивной политики организации.
5.	Формирование положительного имиджа школы	Формирование положительного имиджа школы как социально ответственной организации.	Успешная реализация проекта и его видимые результаты способствуют укреплению репутации школы. Демонстрация социальной ответственности привлекает дополнительное внимание со стороны общества, потенциальных партнеров и спонсоров, а также повышает привлекательность школы как места работы для всех категорий работников.
6.	Развитие личностного потенциала участников	Развитие у участников проекта чувства собственной значимости, уверенности в себе и готовности к дальнейшему профессиональному росту.	Помимо профессиональных достижений, проект оказал значительное позитивное влияние на личностное развитие участников. Ощущение собственной значимости, рост самооценки и уверенности в своих силах мотивируют работников к дальнейшему развитию, обучению и активному участию в жизни школы. Это создает базу для долгосрочного профессионального и личностного роста.

## 2.6. Выводы

Проект достиг поставленных целей и продемонстрировал высокую эффективность по всем заявленным направлениям. Реализация программ для выпускников с ОВЗ способствовала не только их успешной интеграции на рынке труда (в том числе и вне школы), но и позитивным изменениям в общем климате коллектива школы, укреплению ее имиджа и развитию личностного потенциала всех участников.

Практика наставничества «Профессиональный росток: первая работа с поддержкой» отвечает следующим ключевым критериям:

- Уникальность и инновационность: практика основана на инклюзивной среде образовательной организации, что снижает барьеры вхождения в новую рабочую среду. Системный, комплексный подход к адаптации, сочетающий обучение, психологическую поддержку и интеграцию в коллектив, является инновационным. Особо выделяется адаптация методов наставничества под специфические потребности различных групп ОВЗ.
- Сфера применения: изначально применена в сфере образования, но принципы могут быть адаптированы для любой организации, где возможно создание поддерживающей и инклюзивной рабочей среды.
- Целевая аудитория: узконаправленная, но охватывающая широкий спектр нарушений здоровья, что требует индивидуализированного подхода.
- Практическая значимость и применимость: обеспечивает реальную возможность трудоустройства для лиц с ОВЗ, способствует их социальной интегрированности, финансовой независимости и самооценке. Для школ – это возможность усиления кадрового потенциала и формирования инклюзивной культуры. Применима в других образовательных учреждениях, социальных службах, учреждениях культуры, медицины, а также на предприятиях, ориентированных на социальную ответственность.

- Возможность дальнейшего масштабирования и тиражирования: высокий потенциал для использования в других организациях благодаря простым и понятным алгоритмам работы, возможности обучения наставников и наличие разработанных методических материалов.
- Систематическое достижение результатов: за период с 2016 года успешно реализованы программы наставничества для шести человек. Ключевые показатели: три человека успешно трудоустроены в другие организации, получив предложения о работе на основании приобретенного опыта. Три человека успешно продолжают трудиться в школе, демонстрируя стабильность, самостоятельность и удовлетворенность работой. Это свидетельствует о систематической работе от начальной адаптации до достижения уровня самостоятельной и успешной занятости.

#### Перспективы работы по проекту:

- Продолжение и масштабирование: продолжение реализации аналогичных программ, возможно, с расширением охвата или введением новых направлений поддержки, с учетом полученного опыта трудоустройства вне школы.
- Систематический мониторинг: поддерживать систему регулярного мониторинга удовлетворенности участников, состояния инклюзивности в коллективе и трудоустройства выпускников.
- Обмен опытом: продолжить работу по распространению успешного опыта проекта на другие образовательные учреждения или организации, акцентируя внимание на достижениях как внутри школы, так и за ее пределами.
- Разработка дальнейших карьерных путей: продолжить выстраивать индивидуальные траектории развития для участников, поддерживая как возможности внутри школы, так и сотрудничая с внешними работодателями для дальнейшего карьерного роста.

### **8. Характеристика ресурсов, необходимых для реализации, представленной на конкурс наставнической практики**

#### *Кадровые ресурсы:*

- Руководитель проекта: Ответственность за общее планирование, координацию, взаимодействие с администрацией и внешними структурами.
- Команда наставников: Работники школы (учителя, социальные педагоги, административно-хозяйственный персонал) – не менее 1 наставника на 1-3 работника с ОВЗ, нарушениями интеллекта. Ключевая роль в практическом обучении и адаптации.
- Специалисты сопровождения: Школьный психолог, социальный педагог, медицинский работник (для консультаций, экспертизы, экстренной помощи).
- Представители администрации: директор, заместитель директора, заведующий отделом воспитательной работы, специалист по кадрам – для организационной, управленческой и юридической поддержки, специалист по охране труда для обучения ПТБ и контроля исполнения правил техники безопасности

#### *Материально-технические ресурсы:*

- Рабочие места: Оборудованные места для уборки (кладовые, инвентарь), для дворника (зоны хранения инвентаря, уличные территории), для рабочего по комплексному обслуживанию (мастерские, подсобные помещения), для ассистента учителя (классные комнаты, зоны работы с детьми).
- Инвентарь и оборудование: Стандартный набор для уборочных работ (швабры, ведра, тележки, пылесосы, моющие средства), садовый инвентарь (лопаты, грабли, тачки, газонокосилка), инструменты для мелкого ремонта, канцелярские принадлежности, оборудование для подготовки учебных материалов.

- Средства индивидуальной защиты (СИЗ): Перчатки, маски, спец одежда при необходимости.
- Методические материалы: Распечатанные инструкции, чек-листы, шаблоны ИПН, методические пособия по работе с лицами с ОВЗ, материалы для обучения наставников.
- Коммуникационные средства: Телефоны, компьютеры с доступом в интернет (для обмена информацией, доступа к нормативным документам).

*Организационные ресурсы:*

- Нормативно-правовая база: Разработанные и утвержденные положения, инструкции, приказы.
- График работ: Понятное расписание для работников с ОВЗ, нарушениями интеллекта и возможность его гибкой корректировки.
- Система учета и отчетности: Журналы учета рабочего времени, формы отчетности по выполнению задач, протоколы встреч.

*Информационные ресурсы:*

- Публикации на сайте школы, в СМИ, социальных сетях о проекте.
- Презентационные материалы (буклеты, слайды).
- Доступ к специализированным базам данных и методическим ресурсам по трудоустройству лиц с ОВЗ.

*Финансовые ресурсы:*

- *Фонд оплаты труда:* Заработная плата работникам с ОВЗ, нарушениями интеллекта, а также возможная доплата наставникам (если предусмотрено).
- Расходы на обучение: Оплата, обучения для наставников.
- Приобретение материалов: Закупка инвентаря, расходных материалов, СИЗ.
- Административные расходы: Печать документов, канцелярские товары.

*Примечание:* Основным источником финансирования в данном случае являются средства бюджета Республики Карелия, доведенные образовательной организации и средства от приносящей доход деятельности, однако возможно и привлечение грантов или спонсорской помощи.

## **9. Описание затруднений, с которыми участник или команда столкнулись в ходе реализации представленной на конкурс наставнической практики действия, решения, которые помогли с ними справиться**

В ходе реализации практики команда проекта и сами участники сталкивались с рядом трудностей:

*Первоначальное сопротивление и стереотипы со стороны части коллектива.*

- *Проявление:* недоверие к возможностям работников с ОВЗ, нарушениями интеллекта опасения снижения общей продуктивности, боязнь "неправильного" взаимодействия.
- *Решение:*
- ✓ Активная просветительская работа: проведение информационных встреч, семинаров для работников школы о специфике ОВЗ, нарушениями интеллекта преимуществах инклюзии и успешных кейсах.
- ✓ Личный пример: демонстрация позитивных результатов работы первых трудоустроенных работников, их успешная интеграция и вклад в жизнь школы.
- ✓ Вовлечение в процесс: привлечение заинтересованных работников роли наставников, создание положительного опыта взаимодействия, который трансформирует установки.
- ✓ Четкое распределение ролей: ясное определение обязанностей и зоны ответственности как для работников с ОВЗ, нарушениями интеллекта так и для их наставников и коллег.

*Сложности в индивидуализации обучения из-за разнообразия нарушений.*

- *Проявление:* Один и тот же метод обучения не подходит для всех, возникают сложности с подбором адекватных инструкций и оценкой прогресса.
- *Решение:*
- Углубленная разработка ИПН: создание максимально детальных и гибких индивидуальных планов наставничества, учитывающих все особенности конкретного человека.
- Постоянная обратная связь и коррекция: регулярное обсуждение с наставником прогресса, корректировка методов и задач ИПН на основе наблюдения и получения обратной связи от самого работника.
- Привлечение специалистов: консультации с психологом, дефектологом по вопросам специфики нарушений и подбора адекватных педагогических приемов.

*Риск эмоционального выгорания наставников.*

*Проявление:* наставники, вкладывая много сил и времени, могут испытывать усталость, фрустрацию от медленного прогресса или проблем в коммуникации.

*Решение:*

- Систематическая поддержка наставников: Организация регулярных групповых и индивидуальных встреч наставников для обмена опытом, обсуждения проблем и получения психологической разгрузки.
- Обучение техникам саморегуляции и профилактики выгорания: включение таких модулей в программу подготовки наставников.
- Ротация ролей (при возможности): если это не нарушает процесс адаптации, возможно частичное делегирование задач или привлечение ассистентов наставника.
- Признание заслуг: регулярное выражение благодарности и признания вклада наставников со стороны администрации школы.
- Достаточное ресурсное обеспечение: обеспечение наставников необходимыми методическими и техническими средствами, что снимает часть нагрузки.

*Сложности в оформлении и соблюдении трудовых отношений.*

*Проявление:* Необходимость учитывать законодательство о труде, оформлять документы, предоставлять отчетность, особенно при работе с лицами, имеющими инвалидность, и при привлечении бюджетного финансирования.

*Решение:*

- Привлечение специалиста по кадрам: консультации и помощь специалиста по кадрам в правильном оформлении трудовых договоров, приказов, ведении трудовых книжек.
- Четкое следование законодательным нормам: изучение и применение актуальных требований Трудового кодекса РФ, законов о социальной защите инвалидов.
- Регулярное взаимодействие с законными представителями: получение согласия, информирование об изменениях, решение вопросов, касающихся прав работника.

## **10. Опыт тиражирования представленной на конкурс наставнической практики**

Практика, реализуемая в ГБОУ РК «Школа-интернат №24», имеет значительный потенциал для тиражирования, о чем свидетельствует следующее:

*Методический потенциал:*

- Разработанная система наставничества с подробными индивидуальными планами, методическими материалами, чек-листами и программой подготовки наставников может быть адаптирована для других образовательных организаций, центров социальной защиты, предприятий.
- Модель "школа как место работы" позволяет минимизировать затраты на создание новых рабочих мест и использовать имеющуюся инфраструктуру, что делает её привлекательной для бюджетных учреждений.

- Перечень должностей (уборщик, дворник, рабочий по комплексному обслуживанию, ассистент учителя) является типовым для многих организаций, что упрощает перенос модели.

*Практический опыт и результаты:*

- Успешные кейсы трудоустройства выпускников служат наглядным доказательством эффективности практики и мотивируют другие организации к её внедрению.
- Позитивные отзывы от участников проекта, наставников и администрации школы подтверждают ценность реализованной модели.

*Пути тиражирования:*

- 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.
- Партнерство: установление связей с общественными организациями инвалидов, центрами занятости, другими образовательными учреждениями для совместной реализации и масштабирования практики.
- Развитие сетевого взаимодействия: взаимодействие с организациями успешно применяющих практику наставничества для лиц с ОВЗ, нарушениями интеллекта для обмена опытом и совместного развития.

**11. Ссылка на дополнительные материалы, позволяющие получить наиболее полное представление о наставнической практике**

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