



Найди себя:
МЕЧТАЙ,
ПЛАНИРУЙ,
ДЕЙСТВУЙ!

**10 успешных практик профессиональной ориентации
и адаптации воспитанников и выпускников
учреждений для детей-сирот**

Москва 2018

Благодарим за предоставленную информацию:

Елену Кузьмину,
БФ «Солнце» (Санкт-Петербург)

Альфию Валиеву,
БФ «АК БАРС СОЗИДАНИЕ» (Казань)

Наталью Елисееву,
НРОО «Детский проект» (Нижний Новгород)

Оксану Лемишко,
РРОБО «Милосердие-на-Дону» (Ростов-на-Дону)

Елену Коновалову,
БФ «В твоих руках» (Москва)

Алексея Газаряна,
АНО «Квартал Луи» (Пенза)

Михаила Кривоноса,
Фонд «Рауль», проект «Работа i» (Санкт-Петербург)

Ирину Ивкину,
АНО «Старт в будущее» (Калуга)

Яну Архипову,
НБФ «Мы вместе» (Кострома)

Сборник создан в рамках проекта «Найди себя: мечтай, планируй, действуй!» с использованием гранта Президента Российской Федерации на развитие гражданского общества, предоставленного Фондом президентских грантов.

Вступление	2
Проект фонда «Хранители детства» «Найди себя: Мечтай! Планируй! Действуй!»	5
Из опыта работы БФ «В твоих руках»	35
Практика работы АНО «Квартал Луи»	42
Работа i – проект фонда «Рауль»	50
Из опыта работы фонда «Мы вместе»	62
«Старт в будущее» – новые возможности для калужских подростков-сирот	66

Вступление

Десятки тысяч подростков: воспитанники и выпускники детских домов, дети из приемных семей, молодежь в конфликте с законом, дети из кризисных семей – испытывают серьезные трудности в начале самостоятельной жизни. Причины тому: низкая мотивация, иждивенческая позиция, отсутствие знаний, навыков и опыта работы, ограниченное социальное окружение. Спектр доступных профессий представляется им крайне узким, нет понимания рынка труда, возможностей для развития.

По данным МГППУ за 2015 г., только каждый десятый выпускник детского дома находит стабильную работу. Остальные часто ее меняют, опускаясь по социальной лестнице, ведут асоциальный образ жизни, не могут содержать семью и, как следствие, отказываются от своих детей.

Уникальная программа корпоративного наставничества, разработанная Фондом «Хранители детства», в ходе которой к работе с уязвимыми подростками привлекаются все сектора общества, включая бизнес, способна изменить ситуацию. Ранний трудовой опыт при поддержке подготовленных наставников снижает риск асоциального поведения в дальнейшем, создает все условия для осознанного выбора, личного и профессионального развития.

В этой статье мы делимся своим опытом разработки и реализации программы корпоративного наставничества, расскажем как об историях успеха, так и о рисках и трудностях, возникающих на пути.

Кто и почему в зоне риска

На первый взгляд, в современном мире у молодежи гораздо больше преимуществ и возможностей по сравнению с прошлыми поколениями: им открыт весь мир в сети интернет, они могут посещать очно и дистанционно самые разные семинары и мастер-классы, постоянно учиться и совершенствовать свои навыки, могут общаться через соцсети и форумы с лучшими мировыми специалистами и просить у них совета.

С другой стороны, слишком большой поток информации создает путаницу и пресыщение, искажает реальную картину мира. Подростку зачастую кажется, что можно не учиться и не работать, стать блогером и получать большие деньги просто так. Подросток без семейной поддержки в этом бурлящем информационном пространстве оказывается еще более уязвимым.

Дети, лишённые родительской любви и заботы, находятся в особой зоне риска: им не на кого опереться, не на кого рассчитывать, не у кого спросить совета. А главное, у них перед глазами нет модели личностного и профессионального роста и развития.

В числе проблем, с которыми сталкиваются подростки, оставшиеся без попечения родителей, мы хотели бы выделить следующие:

1. Выбор места учебы после школы зачастую осуществляется не по желанию подростка, а по наличию бюджетных мест, по проходному баллу.
2. Учебная программа многих училищ и колледжей, особенно тех, где есть места для нашей категории подростков, оторвана от реальной жизни. Подростков заведомо учат тому, что на работе никогда не пригодится: технологии уже шагнули вперед, многие профессии просто обречены на исчезновение в ближайшие 5–10 лет.
3. Как следствие, у подростков нет понимания мира современных профессий и траекторий своего развития. Рынок труда сильно изменился за последнее время, человек должен постоянно учиться и развиваться, в течение жизни он может несколько раз менять направление работы. Старая схема «образование – диплом – стаж 25 лет на одном месте – медаль, почет и пенсия» уже не работает.
4. Подростков нигде не учат так называемым soft skills: умению общаться в коллективе, планировать, принимать решения, презентовать себя и свою работу, предотвращать и разрешать конфликты и т.д. А именно эти навыки в современном бизнесе ценятся подчас выше профессиональных. При найме сотрудников компании все чаще исходят из того, что они сами обучат человека всему, что нужно знать о профессии, а вот научить быть членом команды – гораздо сложнее.
5. Дополнительным барьером для личностного и профессионального развития является, как ни парадоксально, социальная гарантия от государства – повышенное пособие на бирже труда, на которое имеют право все выпускники детских домов после окончания обучения и признанные впервые ищущими работу. На практике это означает то,

что подростку выгодно нигде не работать до 20–22 лет, чтобы не потерять право на повышенное пособие, выплачиваемое в течение полугода. Что будет по истечении этого периода – как будто бы никого не волнует. Немалые деньги потрачены очень быстро, и молодой человек остается без опыта работы, без навыков, без связей с работодателями, без возможности нормального трудоустройства.

Следствием всех этих проблем является сниженная мотивация подростка, отсутствие желания учиться и развиваться. В результате, не имея поддержки, не имея опыта работы и трудоустройства, молодой человек в течение 5–10 лет после выпуска из детского дома часто меняет работу, нигде не может задержаться дольше, чем на полгода, постепенно опускается по социальной лестнице. В такой ситуации быстро находятся «наставники» из другой сферы – организованной преступности, торговли наркотиками, секс-услуг. Асоциальное поведение, нарушение закона, неспособность содержать свою семью и повторение детьми сиротского сценария. К сожалению, до сих пор лишь 10–15% выпускников детских домов успешно социализированы.

КАК ЭТО РАБОТАЕТ

Подросток группы риска

БЕЗ ПОДДЕРЖКИ И ОПЫТА РАБОТЫ ДО 18 ЛЕТ

- Теряет работу в первые 6 месяцев
- Опускается вниз по социальной лестнице
- Не содержит себя и семью
- Его дети повторяют сиротский сценарий



ИЖДИВЕНЕЦ НА ПОСОБИИ

Корпоративное наставничество

РАБОТА + НАСТАВНИК

- Поддержка в выборе профессии
- Профориентационные экскурсии, мастер-классы и тренинги
- Стажировки, трудоустройство



- Постоянная работа
- Поддержка близкого человека
- Мотивация к росту и развитию
- Семья обеспечена

НАЛОГОПЛАТЕЛЬЩИК

НАША ЦЕЛЬ – УВЕЛИЧЕНИЕ КОЛИЧЕСТВА СОЦИАЛЬНО АКТИВНЫХ, МОТИВИРОВАННЫХ ЛЮДЕЙ,

КОТОРЫЕ ЛЮБЯТ СВОЮ РАБОТУ, ЗАБОТЯТСЯ О СЕМЬЕ, РАЗВИВАЮТ СТРАНУ.

Решением этой проблемы могут стать программы, позволяющие подросткам из детских домов познакомиться с широким спектром профессии, а главное – получить первый успешный опыт работы при поддержке наставников – взрослых, состоявшихся в профессии людей, готовых делиться опытом, знаниями и секретами мастерства.

Найди себя: Мечтай! Планируй! Действуй!

Корпоративное наставничество как инструмент социальной адаптации, профессионального самоопределения и возможности трудоустройства воспитанников и выпускников детских домов.

Проект Фонда «Хранители детства», реализованный в сотрудничестве с БФ «Солнце» (Санкт-Петербург), БФ «АК БАРС Созидание» (Казань), НРОО «Детский проект» (Нижний Новгород) и РРОБО «Милосердие-на-Дону» (Ростов-на-Дону).

«Участвуя в нашей программе, подростки-сироты могут не только узнать о новых профессиях, познакомиться с компаниями и пройти профессиональные пробы и мастер-классы. При поддержке наставников уже с 14 лет ребята получают реальный опыт работы в компаниях и к моменту выхода из учреждения и окончания обучения становятся востребованными на рынке труда. В этом уникальность нашей программы» – Анна Кочинева, директор Фонда «Хранители детства».

На этапе становления воспитанникам и выпускникам детских домов необходимы пример и поддержка успешных взрослых, которые направляют, советуют, делятся опытом. Следуя за таким взрослым, подросток открывает для себя иной мир. Новое окружение дает ему возможности для развития в профессиональном и личном плане. Такими взрослыми могут стать корпоративные наставники – люди, имеющие стабильную работу и успешные в своей профессии. В результате программы подростки значительно обогащают свое представление о доступных профессиях, расширяют социальное окружение, осваивают азы профессии и учатся работать в коллективе, что в конечном счете положительно сказывается на мотивации, заинтересованности в личном развитии и способствует дальнейшему уверенному старту самостоятельной жизни.

Методика корпоративного наставничества была разработана Фондом «Хранители детства». Программа корпоративного наставничества помогает подросткам-сиротам более осознанно подойти к выбору профессии и выстроить план личного и профессионального развития при поддержке наставников. Программа объединяет усилия важнейших секторов общества – государства, НКО и бизнеса с целью успешной интеграции подростков-сирот в общество, сохранения и приумножения человеческого капитала России.

Что дает программа корпоративного наставничества подросткам:

- Личное общение с удовлетворенными работой людьми;
- Знания о новых профессиях;
- Свежий взгляд на «известные» им специальности;
- Открытый и доброжелательный прием на работе;
- Индивидуальных и корпоративных наставников;
- Умение работать в команде;
- Ощущение, что они **НУЖНЫ** и **ИНТЕРЕСНЫ**.

Преимущества для НКО:

- Социальное партнерство: государство + бизнес + НКО;
- Возможность зайти в любую компанию с предложением сотрудничества;
- Постепенное «выращивание» отношений с компанией;
- Финансовая поддержка программ социальной адаптации детей-сирот.

Преимущества для компаний-партнеров:

- Вовлеченность сотрудников компании в решение острых социальных проблем;
- Лояльность сотрудников компании;
- Связи с общественностью через СМИ и социальные сети;
- Лояльность клиентов;
- Системный подход к деятельности в области социальной ответственности;
- Развитие наставничества и взаимопомощи внутри коллектива.

Методика корпоративного наставничества получила поддержку и признание как у государственных организаций, так и среди НКО. Так, она вошла в число лучших по стране практик наставничества в социальной



сфере (по итогам конкурса Всероссийского Форума «Наставник» в феврале 2018 – <http://asi.ru/nastavniki/forum/>). Методика рекомендована Агентством стратегических инициатив к масштабированию и тиражированию.

В 2017–2018 гг. проект «Найти себя: Мечтай! Планируй! Действуй!» был реализован в 5 регионах России: Москва, Санкт-Петербург, Казань, Нижний Новгород и Ростов-на-Дону при поддержке Фонда президентских грантов.

В проекте приняли участие 140 подростков, 40 из них прошли стажировку или были трудоустроены.

С сентября 2018 г. при поддержке компании ПАО «МегаФон» программа будет расширена на 10 регионов.

В программе участвуют такие компании-партнеры, как: EY, Morgan Stanley, IBIS, CAT, Arconic, Мултон, Mary Kay, Burger King и многие другие.

Проведение тренинга и создание рабочей группы

В каждом регионе проект начался с проведения тренинга по методике корпоративного наставничества с участием представителей всех заинтересованных сторон: профильных министерств и ведомств, учреждений для детей-сирот, центров занятости, бизнеса, НКО. По итогам тренинга в каждом регионе была сформирована рабочая группа, которая продолжила работу в рамках проекта.

Отбор и анкетирование участников программы

В каждом из пяти регионов было отобрано не менее 30 участников проекта. Участниками стали воспитанники ЦССВ, школ-интернатов, социально-реабилитационных центров в возрасте от 14 до 18 лет, а также выпускники в возрасте от 18 лет до 21 года. Для отбора участников координаторы проводили встречи с директорами и специалистами учреждений, чтобы выявить тех ребят, кому эта программа действительно необходима, кто будет регулярно посещать занятия, хочет работать. Главным критерием отбора было желание самих подростков – узнавать новое, встречаться с разными людьми, посещать компании, получить новые знания и навыки, устроиться на работу.

Лайфхак: На начальном этапе группа отобранных для участия подростков должна минимум в три раза превышать число тех, кто должен быть трудоустроен в конце учебного года. Это связано с тем, что часть подростков по тем или иным причинам теряет интерес, часть будет направлена летом на отдых и т. д. Если работаете с учреждением в первый раз – делайте выбор еще больше.



Для сбора информации о каждом участнике программы проводится анкетирование. Это делается для того, чтобы составить индивидуальный план профориентации, искать корпоративного наставника под потребности каждого ребенка. Также анкетирование – инструмент оценки результатов проекта. Повторное анкетирование в конце учебного года позволяет увидеть изменения в знаниях подростков, их мотивации, планах по личностному и профессиональному развитию.

Анкетирование позволяет «заточить» профориентационную программу под интересы подростков.

Казань: По итогам проведенного опроса среди выпускников детских домов выяснилось, что большинство подростков планируют продолжить свое обучение в средних специальных учебных заведениях и лишь 1% выпускников собирается поступить в высшие образовательные учреждения.

Среди будущих абитуриентов более 20% изъявили желание продолжить обучение для дальнейшей работы в сфере общественного питания.

Анкетирование показывает, на какие аспекты в работе с подростками в данном учреждении/регионе стоит обратить пристальное внимание.

Казань: При первичном анкетировании на начало учебного года у каждого четвертого респондента вызвал затруднение вопрос: «Какую профессию он хотел бы выбрать?». Более 90% участников проекта отметили, что не знают о своих правах при устройстве на работу. Как оказалось в учреждении находится много одаренных детей.

Нижний Новгород: Почти у всех подростков была слабо сформирована трудовая мотивация, они не только не представляют себе будущее место работы, но и не очень хотят выходить за зону комфорта, пока в этом нет острой необходимости. При этом были ребята и девушки с ярко выраженными способностями, например, Вера из школы-интерната №1 прекрасно рисует, обучается на дизайнера. Однако на вопрос, кем она дальше хочет быть, сказала, что учителем физкультуры. Отсюда видно, что предпочтения и профессиональные склонности у подростков не до конца сформированы.

Подготовка подростков к участию в программе

На этом этапе проводятся общие встречи с подростками в учреждении, специалисты НКО рассказывают о целях и задачах программы, о том, что ждет ребят в течение учебного года, какие мероприятия будут проходить и какие возможности для них будут открыты. В ходе встречи Основная цель подготовки – мотивация, подростки должны захотеть что-то делать, получить новый опыт.

Первую встречу с теми ребятами, которые были отобраны для участия в программе, мы рекомендуем проводить вместе с социальными работниками и психологами учреждения. Обычно после краткого представления и пояснения целей программы мы показываем видеоролик об опыте стажировки и работы подростков, которые уже принимали участие в программе. Видео наглядно и доступно рассказывает ребятам о том, в каких компаниях они смогут пройти стажировку, какой опыт получить, а также узнают о том, как строится взаимодействие с сотрудниками компаний, как проходят совместные волонтерские мероприятия.

Мы рассказываем подросткам о том, как будет строиться программа, какие занятия будут проходить и кто их проводит, какие обязательства должен взять на себя участник программы. По окончании встречи говорим о том, что даем им пару дней на принятие решения, готовы ли они участвовать в программе. В это время воспитатели смогут еще раз в домашней обстановке индивидуально обсудить преимущества участия в программе, мотивировать ребят.

Подготовка прошла хорошо, если:

- Подростки четко осознают преимущества и выгоды участия в программе: имеют в голове четкие ответы на вопросы «зачем мне это надо сейчас?» и «что я могу получить от этого в будущем?»
- Подростки усвоили правила и запреты. Кто получит или не получит возможность пройти стажировку, сколько занятий и мастер-классов надо посетить, какие курсы дистанционного обучения пройти и пр.
- Подростки поняли, что стажировка – это полноценный труд, работа ради опыта, профессионального и личностного развития. Оговоренные обязательства должны соблюдаться: время начало работы, количество отработанных часов, соблюдение техники безопасности и т.д. То, что нам, взрослым, кажется само собой разумеющимся, у подростков может вызывать удивление: «Неужели нельзя опоздать или не приходить, если не хочется, мне же не платят?», «А в плохую погоду

тоже надо идти?», «А можно приходить к 10, если у других поваров начало смены в 8?»

- Подростки понимают, что в трудной ситуации им есть на кого опереться: сотрудники фонда, детского дома, корпоративные наставники окажут ему всестороннюю поддержку и будут рядом, чтобы решить проблему.

Подготовка специалистов учреждений для детей-сирот

Программа осуществима только при условии тесного взаимодействия с воспитателями и психологами учреждения. На отдельной встрече с сотрудниками важно продемонстрировать:

- серьезность намерений – что это не разовое мероприятие, а продуманная и методически прописанная длительная программа;
- основательность и стабильность – наличие среди партнеров известных в стране и регионе компаний является косвенным подтверждением благонадежности фонда;
- внимание к точке зрения специалистов учреждения. Неоднократно следует подчеркнуть, что все процессы согласуются с администрацией учреждения, а при выборе рабочего места непременно учитываются рекомендации воспитателя.

В ходе встречи составляется предварительный план-график мероприятий в рамках проекта. Понятно, что содержательная часть будет корректироваться в течение учебного года, но стоит «забронировать» определенные дни в каждом месяце, чтобы позднее не возникало накладок с другими мероприятиями.

Ростов-на-Дону: Уже в процессе работы выяснилось, что в одном из учреждений много одаренных детей, которые часто выезжали на соревнования в другие города, поэтому были случаи, когда запланированные ранее экскурсии с их участием переносились или отменялись. Как показала практика, дни и время занятий и экскурсий лучше согласовывать с учреждениями уже в сентябре-октябре месяца, когда формируются учебные и внеклассные годовые планы в детских учреждениях. Кстати ряд партнеров такое же планирование также приветствовали.

Санкт-Петербург: Отношения с администрациями детских учреждений складывались продуктивно, так как руководство, как оказалось, само было заинтересовано в профориентационных мероприятиях: «Надоели одни развлечения для детей, а на ваших мероприятиях дети чему-то научатся». С радостью ждут наши мероприятия как дети, так и сами сотрудники: «В моем детстве не было подобных мероприятий, я, оказывается, многое и сама впервые слышу на встречах с вами».

Работа с компаниями-партнерами

Первая задача в рамках проекта – найти компании, потенциально заинтересованные в участии в проекте, найти нужного человека и организовать с ним встречу. Для НКО, которые ранее не работали с бизнесом, эта задача может показаться сложной. Мы рекомендовали нашим партнерам в регионах начинать с тех компаний, с которыми уже есть какие-то связи: в них работает кто-то из друзей, они когда-либо привлекались к деятельности НКО (передавали товары, оказывали услуги). Далее начинает действовать принцип сарафанного радио.

Ростов-на-Дону: Первоначально в проект было предложено к участию тем партнерам, которые уже сотрудничали с РРОБО «Милосердие-на-Дону». Но в ходе проекта существующие партнеры, заинтересовавшись проектом, считав его актуальным и интересным, предлагали также подключить дополнительные организации, с которыми они также работают и которые потенциально социально ориентированы.

Как правило, компании не отказывают как минимум в проведении одной экскурсии, мастер-класса. Это отличное начало, а дальше отношения с компанией и сотрудниками необходимо поддерживать и развивать. Для планирования мероприятий в рамках компании мы, как правило, встречаемся с ответственными сотрудниками или руководителями HR или PR отделов.

Нижний Новгород: Бизнес-компании легко откликнулись на наши просьбы провести экскурсию по предприятию или показать особенности производства. Ни разу мы не встречали отказ или неприятие. Организации, куда мы могли бы привезти детей, подбирались по принципу целесообразности: например, для ребят восьмого вида обучения мы

провели экскурсию по Нижегородскому цирку – показали им профессии рабочего сцены, уборщиков клеток, подсобных рабочих, помощников артистов и т.д. А для подростков без отклонений в развитии организовали экскурсию по компании «Интел», где им рассказывали о современных компьютерных технологиях, дали попробовать самим поработать в простеньких программах.

Проведение профориентационных мероприятий

Профориентационные мероприятия – важная составляющая часть программы. Подростки знакомятся с историей компании, профессиями, начинают понимать, какие есть возможности для развития внутри компании.

Профориентационная экскурсия – простой и наглядный способ познакомиться с компанией изнутри. При планировании экскурсии попросите сотрудников компании рассказать о следующих аспектах:

- чем занимается компания;
- какие есть профессии внутри компании;
- преимущества работы в компании;



- особенности корпоративной культуры;
- примеры построения карьеры с низовых позиций. Этот пункт особенно важен для понимания того, как можно развиваться внутри компании. История успеха продавца, который стал директором магазина со штатом 900 человек за 10 лет, запоминается гораздо лучше, чем призывы быть проактивными;
- какими знаниями, квалификацией необходимо обладать, чтобы устроиться на работу в компании;
- как компания обучает своих сотрудников;
- алгоритм действий подростка, если он захочет работать в компании.

В нашей программе формат экскурсии сочетается с **профессиональными пробами**. Особенности подростков, с которыми мы работаем, состоят в том, что им сложно долгое время удерживать внимание на одном виде деятельности, особенно связанной с повествованием. Они гораздо лучше усваивают информацию, если имеют возможность что-то сделать самостоятельно. По опыту мероприятие, которое сочетает в себе разные виды деятельности (рассказ и действие), проходит наиболее эффективно и надолго запоминается. Это может быть, например, короткая презентация деятельности банка и проведение деловой игры для отработки навыков группового собеседования. Либо презентация магазина и интерактивное занятие по подбору делового образа для первого рабочего дня.

Нижний Новгород: Наибольший интерес вызывали мероприятия, в которых можно было что-то сделать руками – мастер-классы по профессиям, например. При подготовке мастер-класса важно учитывать, что уже умеют ребята и что поможет им в будущей профессии. Так, просто занятия по приготовлению пищи – достаточно обычное мероприятие для подростков-сирот, а вот, например, занятие, где научат пользоваться современной кофе-машиной, раскроют секреты профессии бариста – уже интересно.

Санкт-Петербург: Конечно, в памяти у детей остаются мероприятия, где они что-то сделали своими руками: «Бургер кинг» – сделали бургеры, «Сабвей» – сделали себе бутерброды, «Ателье» – сшили себе юбки, «Мастер класс по визажу» – сделали девочкам макияж.

Нижний Новгород: По окончании мероприятия в отеле Ибис одна девушка сказала: «Здорово, что мы сюда ходили. Сама я никогда бы не подумала искать работу в отеле. А сейчас вижу, что это реальная возможность начать работу, даже не имея каких-то навыков. Всему научат и есть возможность роста. Обязательно возьму на заметку этот вариант».

Более содержательный **мастер-класс по профессии** подойдет тем ребятам, которые уже более-менее представляют направление своей будущей деятельности. Например, на мастер-класс от шеф-повара можно пригласить подростков, которые уже учатся в профильных колледжах или просто любят готовить.

Разнообразие мастер-классов велико, это могут быть не только традиционные профессии, но и такие, которые не видны потребителю: сотрудник технической службы отеля, логистического центра, ассистент режиссера или реквизитор на киностудии и так далее. Есть большое количество профессий, о которых ребята просто не имеют понятия. Знакомство с компаниями расширяет кругозор подростков, делает богаче представление о жизни в целом.



Нижний Новгород: Первые несколько мероприятий проекта воспринимались детьми с интересом, однако примерно с 7–8 выезда интерес начал падать. Мы сделали вывод, что необходимо делать не более 1 выезда в месяц, а затем через 7–10 дней возвращаться к этой теме и снова ее проговаривать в игровой форме. Иначе информация, полученная в организации, забывается как невостребованная.

При наборе группы на те или иные занятия мы учитываем мнение самого подростка, его воспитателя, директора учреждения, наставника.

Не всегда заинтересованность подростков в подобных мероприятиях проявляется с первого занятия. Но, как показывает опыт, если продолжать эту работу, подростки постепенно раскрепощаются, начинают доверять и извлекать для себя пользу.

Санкт-Петербург: Когда впервые ребята приехали на наше мероприятие – никакой заинтересованности и любопытства у них явно не наблюдалось: «Ну вот, опять привези на какое-то мероприятие – а я хотел просто в центре (детский дом) побыть и телевизор посмотреть». Но, имея большой опыт работы с подростками, мы прекрасно понимали,



что многое, и в том числе и интерес, зависит от нас: от того, насколько интересной будет подача материала, от того, насколько искренне и по-доброму мы будем относиться к этим таким большим, но все же детям.

Занятия по вопросам трудоустройства

Занятия могут проводиться как внутри учреждения, так и на стороне компании.

Есть важных темы, которые стоит включить даже в пилотную программу:

- составление резюме и способы поиска работы;
- подготовка и прохождение собеседования;
- трудовые права сотрудника;
- этика и дисциплина на рабочем месте.

Эта информация для ребят новая, и не все быстро ее усваивают. Стоит повторять ее в разной модификации, замечательно, если подростки услышат ее от специалистов HR служб различных компаний. Таким образом увеличивается шанс на понимание алгоритма поведения в каждой ситуации, будь то поиск работы либо поведение на собеседовании.

Почему лучше, если занятия проводят HR и другие специалисты компаний?





Подростки ценят профессионалов. Они легко понимают, что менеджер по подбору персонала – это именно тот человек, с которым когда-то столкнутся они сами. Но в безопасной обстановке с ним можно говорить открыто, и его советы будут максимально точными.

Нижний Новгород: На встрече с компанией Intel подростки сначала смущались и вели себя зажато: такая крупная компания, казалось бы, как им найти себя здесь. Неформальное общение с молодыми сотрудниками очень оживило подростков, им стало реально интересно, когда они узнали, что люди получают удовольствие от работы, не торопятся домой после окончания смены, живут интересным делом одной семьей.

Мы стараемся сделать так, чтобы занятия проходили в интерактивной форме: написание резюме и проведение собеседования можно подать в виде ролевой игры, где каждый подросток почувствует себя как в роли соискателя, так и в роли работодателя.

Санкт-Петербург: С каждым мероприятием, будь то тренинг или профориентационная экскурсия – отношения становились всё теплее

и теплее: дети рассказывают нам о своих новостях, хвастаются новыми прическами и рассказывают о своих переживаниях. Мы с уверенностью можем сказать, что для многих мы стали друзьями, и когда на мероприятие попадали новенькие дети, другие дети, не стесняясь нас, говорят им: «Не бойся, они добрые и помогут на работу нам потом устроиться!»

Важно отслеживать реакцию подростков, интересоваться их мнением об участии в мероприятиях.

Нижний Новгород: «После каждой экскурсии мы обсуждаем с ребятами, что кому понравилось, – рассказывает участница программы Вера. – Мальчишкам было очень интересно в компании «Интел» послушать, как устанавливаются компьютерные программы. А кулинарные мастер-классы, которые нам устроили в Burger King и отеле «Ибис», пригодятся в жизни всем». Сама Вера учится в индустриальном училище на художника-оформителя, но считает, что дополнительная информация тоже не помешает: «Не каждый хочет пойти на ту или иную специальность начального уровня, но это расширяет кругозор. К примеру, раньше многие из нас думали, что английский нам совершенно не нужен, а оказывается, очень много профессий связано с этим, и в компаниях говорят – требуется знание иностранного языка...».

Мотивационные встречи

Это еще один интересный формат для разнообразия спектра профориентационных мероприятий в рамках программы. Участником встречи может стать руководитель компании или сотрудник, предприниматель, известный в городе человек. Главное, чтобы он смог искренне и открыто рассказать о своем пути к успеху, о трудностях и ошибках, о том, что помогало в сложных ситуациях, дать советы и ответить на вопросы ребят.

Казань: Рассказ о личном росте администратора кафе «Фламбель» Юлии особенно заинтересовал подростков, так как Юлия сама является выпускницей детского дома и благодаря целеустремленности своими силами за короткий промежуток времени смогла достичь неплохих результатов.

Иногда, чтобы ребятам было проще вступить в диалог с незнакомым человеком, мы заранее составляем справку о нем и просим подростков составить список вопросов. Это помогает начать разговор, преодолеть стеснение.

Вовлечение в добровольческую деятельность

Почему мы вовлекаем ребят в волонтерство?

Подростки, воспитываемые в интернатных учреждениях, заметно отличаются от своих сверстников, которые воспитываются в «семье». У таких ребят не сформированы навыки общения и поведения в обществе, к которому они зачастую относятся довольно агрессивно. У воспитанников детских домов преобладает инфантильная иждивенческая позиция «Мне все должны», отсутствует стимул к активности на благо общества. Это касается и личной стратегии поведения подростка. Большинство российских выпускников детских домов не стремятся после окончания учебы найти работу, они «бегут» на биржу труда, чтобы получать высокое пособие по безработице. Государство предусмотрело серьезные социальные гарантии безработным сиротам, которые впервые ищут и не могут найти работу. В сообществе же выпускников интернатных учреждений понятие «социальные гарантии» трансформировалось в «рентный капитал». Каждый российский выпускник ждет как манну небесную пособие, которое в Москве может составлять свыше



90 тысяч рублей в месяц. В течение полугода «безработные» сироты ничего не делают и живут на деньги, которые не заработали.

Участвуя в волонтерской деятельности, ребята начинают видеть иные грани жизни, испытывать очень разные эмоции: от радости и восторга до печали, как, например, при знакомстве с людьми, проживающими в интернате для инвалидов и престарелых. Кроме прямой задачи такой опыт способствует существенному развитию эмоционального интеллекта подростков. Видя проблемы других людей, подросток переоценивает собственную ситуацию. Например, работа на стенде фонда помощи онкобольным детям на Душевном базаре, по словам нашей подопечной, позволила ей выше оценить свои шансы на успех в жизни: «Я здорова! По сути, мне не на что жаловаться, и я смогу добиться того, что хочу».

Сам факт того, что подросток-сирота может кому-то помочь сам, положительно влияет на его самооценку. Достаточно важным результатом является появление (у некоторых впервые) чувства сопричастности к жизни района, города, страны. Подросток начинает явственно ощущать, как он связан другими людьми, как конкретные поступки могут повлиять на жизнь планеты в целом (экологические акции).

Что следует учесть при организации волонтерских мероприятий:

- Каждая акция/мероприятие должна состоять из реальной работы, соответствующей возрасту и количеству подростков.
- Заранее продумать вопросы безопасности. Например, уборка пожухлой травы вокруг приюта для животных в период повышенной активности клещей – дело реальное и нужное, однако риски для подростков могут превысить полезный эффект.
- Разнообразию и новым инициативам. Субботники, посадка деревьев – идеи стандартные и знакомые подросткам по работе волонтеров на территории детского дома. Стоит показать ребятам и иные варианты активности, которые связаны с изменением стереотипов поведения. Например, даже краткосрочная работа в фонде, который превращает ненужную одежду в ценный ресурс для социальных изменений и дает шанс на лучшее будущее людям, попавшим в сложную жизненную ситуацию, открывает для подростка неведомый мир. Ребята воочию видят модель социального предпринимательства, осваивают профессию оценщика одежды, своими руками превращают подержанную вещь в ухоженный товар, который хочется купить.

Есть и сугубо утилитарное значение всех волонтерских мероприятий, включая деятельность в НКО. Эти активности позволяют задуматься о том, а как он(а) поступает в той или иной ситуации: что делает с ненужной одеждой, пластиком, с мусором, что отказ от 4 чашек кофе в месяц может стать регулярной поддержкой программы помощи больным детям и стать бесценным вкладом в сохранение чьей-то жизни.

Организация и проведение стажировок

Подбор места стажировки, определение длительности

О том, кто именно из воспитанников учреждения будет проходить практику или стажировку в летний период, стоит заблаговременно (за несколько месяцев) договориться с администрацией детского дома. Это связано с планированием летнего отдыха детей, распорядка работы сотрудников в этот период. При общей заинтересованности в том, чтобы подростки получили столь важный для них опыт работы и взаимодействия в коллективе, выход можно найти всегда и выкроить хотя бы две недели для стажировки.

Некоторые руководители детских домов поддерживают стремление ребят получить трудовой опыт в течение длительного времени – до 2 месяцев – и даже в нескольких организациях, «чтобы было с чем сравнивать».

От чего зависит выбор места работы? В первую очередь от решения и желаний подростка, а они бывают разными:

- Кому-то важен заработок, не важно на какой позиции;
- Кому-то важно получить профессиональные навыки в области, связанной со специальностью, по которой обучается подросток;
- Кому-то важно сделать выбор будущей профессии и есть намерение «проверить свое решение: действительно ли мне это подойдет?»;
- Кто-то просит найти место, где можно проявить свои навыки и делать то, что нравится, однако это никак не связано с будущей профессией;
- Кто-то просит устроить в конкретную компанию, потому что она очень понравилась при посещении.

Сбор информации о подростках происходит еще в момент включения их в программу. В то же время за пару месяцев до стажировки стоит вновь индивидуально поговорить с каждым, чтобы убедиться в актуальности имеющейся у вас информации.

Выбор места работы необходимо также согласовать с администрацией детского дома. Учитывайте и свои возможности подбора места работы под стремления и возможности ребят.

Казалось бы, самый простой путь поиска работы – взаимодействие с территориальными центрами занятости, тем более, при временном трудоустройстве по направлению центра занятости подросток не теряет право на повышенное пособие. Однако в региональных центрах занятости вакансий для несовершеннолетних практически нет, а если они появляются, то это озеленитель, уборщик. Любая работа хороша, но в рамках нашей программы мы стараемся показать подросткам верхнюю планку, расширить их границы представления о самих себе. В Москве нам удалось убедить некоторых партнеров заключить договор с Центром занятости молодежи, однако процедура оказалась сложной и длительной.

Не всегда поиск партнеров, готовых брать на стажировку наших подростков проходил гладко.

Нижний Новгород: Работодатели не очень охотно отзывались на предложение трудоустроить или взять на стажировку подростков из детского дома. В большинстве случаев вакансии, которые были открыты в организациях, требовали какой-либо квалификации. А наши ребята еще никакой квалификацией не владели.

По мере наработки опыта во взаимодействии с компаниями почти всегда удается найти работу и место «по душе». Даже в том случае, если на первый взгляд желание ребенка не совпадает с вашими возможностями. Спрашивайте у знакомых, задействуйте социальные сети для поиска стажировки под конкретный запрос. Безусловно, начинать взаимодействие с новым партнером с организации стажировки достаточно сложно. В то же время, по нашему опыту, такой вариант может быть не менее удачным при условии, что это либо крупная компания, либо вы прикладываете усилия и серьезно прорабатываете вопросы безопасности, проверяя небольшую компанию на благонадежность. И, конечно, индивидуально работаете с ключевыми персонами, убеждая, поясняя, мотивируя и вдохновляя.

Нижний Новгород: Поиск работодателя, готового взять на работу подростков, был сложным, более десятка организаций отказали нам в этом. В проекте, помимо несовершеннолетних ребят, было несколько

молодых людей 18–19 лет – выпускники школы-интерната восьмого вида обучения. Им также было сложно трудоустроиться в силу своих особенностей. В конечном итоге на трудоустройство этих ребят согласилась компания «Бургер-Кинг». Ранее подростки были там на экскурсии. Впоследствии директор ресторана Инга согласилась принять ребят для собеседования и трудоустройства. В итоге трое из ребят, участвующих в проекте – Максим, Павел и Анна – были трудоустроены и начали работу в качестве членов кухонной бригады.

Санкт-Петербург: При выборе подростками места работы многие из них в производственном коллективе видят аналог «семьи» детского дома. Поэтому ребятам нравятся маленькие коллективы, небольшие производственные площадки и офисные помещения. Очень важно, кто и как встретит подростка на предприятии при первом знакомстве. Иногда выбор места работы подростком определяется только тем, как с ним говорил HR специалист.

Санкт-Петербург: Общение с работодателями осложняется собственными дискриминационными установками работодателя – бескомпромиссностью, социальными мифами, оценочными суждениями, завышенными ожиданиями, отсутствием знаний об особенностях выпускников детских домов. Все указанные возможные ситуации обсуждаются при подготовке наставников.

Взаимодействие с работодателем и тренинг корпоративных наставников

Переговоры о летнем трудоустройстве подростков с компаниями, по нашему опыту, стоит начинать еще осенью. Компании необходимо обсудить это со своим руководством (возможно, получить подтверждение от головного столичного и зарубежного офиса), выделить и качественно подготовить корпоративных наставников. В идеале подростки и наставники должны начать знакомство задолго до трудоустройства – во время профориентационных и волонтерских мероприятий в течение учебного года.

Как правило, взаимодействие с компанией начинается со встречи с менеджерами КСО или директором по персоналу, иногда руководителями более высокого уровня, собственниками.

Остановимся подробнее на подготовке корпоративного наставника, который курирует стажировку подростка. В большинстве случаев стажировка и трудоустройство проходят в тех компаниях, которые уже являются надежными партнерами фонда и принимали ребят в течение учебного года (на экскурсии, мастер-классы, проводили совместные акции). Однако далеко не всегда в этих мероприятиях участвовал сотрудник компании, который становится наставником. Выбор зависит от профессиональных компетенций и структуры компании. Обучение наставников может быть как групповым, так и индивидуальным. В силу высокой занятости сотрудников коммерческой компании чаще всего проводится индивидуальный тренинг. По согласованию с ключевыми сотрудниками (директор/HR-директор) назначается встреча потенциального наставника и специалиста фонда.

Основные темы тренинга:

- Миссия и задачи фонда;
- Программы фонда;
- Основные элементы программы корпоративного наставничества;
- Поведенческие особенности детей-сирот;
- Кто он, будущий подопечный;
- Как построить эффективную коммуникацию с подростком;
- Типичные трудности подростка в период стажировки;
- Алгоритм действий в случае нарушения подростком правил и распорядка;
- Способы контроля и оказания поддержки подростку;
- Сбор обратной связи.

При индивидуальной работе с будущим наставником важно найти «золотую середину». С одной стороны, вы обязаны указать на возможные особенности поведения подопечных и дать нужные рекомендации, чтобы наставники были осведомлены и подготовлены к общению с ними. С другой стороны, важно не перегнуть палку и не испугать потенциального наставника. Главное, убедите наставника в том, что в случае проблем и трудностей вы всегда придете на помощь.

Результатом тренинга должно стать желание наставника взять шефство над подростком, поделиться с ним не только профессиональными секретами, но и оказать эмоциональную поддержку.

Собеседование и оформление

Сотрудник НКО (куратор, социальный работник) является связующим звеном всех сторон, он консультирует подростка и наставников, сопровождает подростка на первую встречу с работодателем.

Накануне собеседования обговорите с подростком все детали предстоящего мероприятия, ответьте на его вопросы (очно или по телефону). **Важно обсудить:**

- Внешний образ (что надеть, макияж и маникюр, прическа, чистота и выбор обуви).
- Варианты ответов на типовые вопросы интервьюера (почему вы хотите работать у нас; расскажите о своих сильных сторонах и навыках; сколько денег хотите получать; какие вопросы есть у вас и пр.).

Если есть возможность, куратору от Фонда стоит присутствовать на собеседовании. Это поможет дать подростку качественную обратную связь по окончании встречи.

Зачем нужно собеседование, если позиция подбиралась под конкретного подростка и, по сути, все решения уже приняты?

С нашей точки зрения, есть как минимум три причины проводить собеседование:

1. Отработка навыка. Подростку важно получить новый опыт в безопасных условиях. Несмотря на то, что он знает о предварительной договоренности о его работе, он должен понимать, что многое зависит от него, от его умения самопрезентации. После собеседования координатор проводит встречу, на которой подростку предоставляется возможность оценить себя, отметить успехи и недочеты, найти иные, более удачные способы поведения на собеседовании.

2. Согласование кандидатуры с партнером. Безусловно, вы предоставили краткую информацию о подростке бизнес-партнеру. В то же время для сотрудников компании важно лично познакомиться с подростком до начала его работы. Надо быть готовым и к тому, что поведение подростка будет неудачным, ответы не попадут, и бизнес-партнер откажется от стажировки воспитанника, а вам надо будет искать для него иные варианты.

3. Оформление. Подросток должен из первых уст получить всю информацию о вариантах оформления, условиях, дополнительных требованиях (например, оформление медицинской книжки), услышать ответы на вопросы о пунктах договора.

Если собеседование прошло успешно, сотрудник Фонда может сопроводить подростка на рабочее место, познакомить его с наставником. Наставник описывает круг задач, функционал подопечного, основные требования, предъявляемые к выполняемой им работе, предоставляет информацию о внутреннем распорядке на рабочем месте.

В присутствии сотрудника Фонда в обязательном порядке обсуждаются способы взаимодействия «наставник-подопечный» (телефонная связь, сообщения). Также при подростке специалист Фонда и наставник уточняют правила своего общения, особенно в случае возникновения проблем. Подросток должен быть информирован о том, что процесс его работы находится под наблюдением со стороны куратора Фонда.

После положительного решения о приглашении на работу координатор вместе с подростком должен разработать транспортный маршрут от дома до работы, чтобы минимизировать риск опозданий.

Пробный день

Если ваши партнеры предложат подростку один день поработать бесплатно, то стоит поддержать такое предложение и пояснить подростку его смысл. Как правило, такой вариант предлагается перед официальным заключением трудового договора в сфере гостеприимства и общественного питания. Что стоит пояснить подростку и к чему подготовиться вам:

- подросток получает реальный опыт, который позволит ему и работодателю оценить серьезность его намерений;
- подросток получит представление об объеме и интенсивности работы, лишается иллюзий по поводу рабочей позиции;
- подросток может сообщить, что работа слишком сложна либо,



с его точки зрения, не соответствует заявленной оплате, и отказаться от предложенной позиции.

Даже если подросток отказался, то для вас это будет большим плюсом: не придется краснеть и разбираться с неприятностями, появление которых весьма вероятно, при условии, что он не выдержал даже первичного «испытания». Вы потеряете показатели, однако получите более адекватное представление о намерениях конкретного подростка и сохраните хорошие отношения с бизнес-партнерами.

Риски и проблемы

На первом этапе работы подростка вы можете столкнуться с проблемами поведения и особенностью их стратегии выбора. Неприятно, но возможно:

- опоздания и прогул даже в первый рабочий день;
- отказ от работы даже при условии всех предварительных договоров, включая письменный;
- отказ от «работы мечты» спустя 5 дней успешной практики по причине «я, собственно, всё уже понял».

Что важно в такие моменты? Во-первых, сохранять спокойствие.

Во-вторых, лично пообщаться с подростком, попытаться понять причины его поведения, объяснить ему последствия слишком поспешных решений. Дайте подростку сутки на принятие окончательного решения, объяснив, что при отказе он выбывает из программы навсегда. В-третьих, незамедлительно сообщить работодателю о решении/выборе подростка, несмотря на то, что писать письма и звонить в такой ситуации очень непросто и хочется оттянуть момент «позора». В-четвертых, проанализировать и попытаться зафиксировать в памяти и на бумаге маркеры, по которым можно было спрогнозировать такое развитие событий. Это не всегда удается, однако рефлексия помогает придумать новые формы работы с мотивацией подростков, оценить верность этапов работы с ними.

Казань: Несмотря на проведенные ранее мероприятия по подготовке детей к временному трудоустройству и сопровождение воспитанников в первые недели их работы в организациях, многие подростки эмоционально были не готовы вливаться в новый коллектив – вызывало затруднение вести диалог со старшими и стеснение.

Казань: В силу объективных и субъективных причин воспитанники детских домов слабо социализированы и не адаптированы к реалиям жизни, в то время как высоко развито чувство иждивенчества. Будущие выпускники не могут адекватно оценить свои возможности и предъявляют завышенные потребности к оплате труда.

Мониторинг и оценка

Ответственность за сопровождение подростка в процессе стажировки лежит на координаторе Фонда.

Этот факт является весьма значимым для бизнес-партнеров. Все сотрудники компаний имеют высокую занятость, и решать проблемы со стажером элементарно некогда. В случае проблемы (например, опоздания) компания хочет быстро иметь точную информацию о причинах и гарантии исключения повторения ситуации.

Всем известно, что адаптация нового сотрудника – процесс ступенчатый, где важным элементом является эмоциональная поддержка. Корпоративный наставник, несмотря на предварительное обучение, зачастую сначала озадачен вопросами «введения» в функционал. Он тоже постепенно вживается в роль наставника. Координатор фонда – именно тот человек, которому подросток будет рассказывать о своих бедах и победах, сетовать на несправедливость или спрашивать, как поступить в конкретной ситуации.

Лайфхак: Можно использовать и очные, и дистанционные формы общения, включая мессенджеры. Важно установить и поддерживать постоянный контакт. Договориться, что подросток обязан по завершении рабочего дня сообщить, как он прошел. Особенно важна первая неделя работы подопечного, потому что он испытывает сильные и разнообразные эмоции, чаще возникают сложные ситуации.

Непременным условием является незамедлительное информирование координатора подростком о форс-мажорных обстоятельствах с транспортом, болезни и т.п.

Типичные проблемы поведения подопечных и способы разрешения

Самыми распространенными дисциплинарными нарушениями являются опоздания и прогулы. Подростки, не имеющие опыта работы и, следовательно, не знакомые на практике с внутренним распорядком, грешат необязательностью и часто опаздывают, считая это нормой. Им и в голову не приходит, что, отсутствуя на рабочем месте всего 5 минут, они уже совершают нарушение.

При прогуле или опоздании администрации учреждения необходимо связаться с подростком (предварительно поставив в известность корпоративного наставника) для выяснения причины случившегося. Желательно, чтобы процесс прояснения ситуации происходил оперативно по телефону. Однако информирование работодателя должно быть не только устным. Непременно напишите письмо и поставьте в копию всех сотрудников, кто принимает участие в организации стажировки. Таким образом вы продемонстрируете работодателю открытость в решении проблем.

После разрешения сложной ситуации после рабочего дня следует инициировать телефонный разговор с подростком по поводу случившегося. Разъясните ему, что режим рабочего времени закреплен в трудовом договоре работника, и отсутствие на рабочем месте в оговоренный период считается нарушением, и, исходя из норм трудового законодательства, за подобный проступок работодатель имеет право наказать работника (лишив денежного вознаграждения либо прекратив с ним трудовые отношения). Подросток должен учиться понимать и принимать условия «взрослой» жизни, в частности, соблюдение правил внутреннего распорядка, которые регулируют трудовую дисциплину.

Совместное обсуждение трудных ситуаций, неизбежно возникающих в процессе стажировки, одновременно является элементом дистанционного обучения детей. Для подростка первая работа в настоящей компании со взрослыми людьми является серьезным испытанием и стрессом. Его жизнь кардинально меняется на этот период: он попадает в совершенно иную жизненную ситуацию с новыми требованиями к нему. Он волнуется и боится. Боится опоздать и рассказать о причинах опоздания, боится ошибиться в работе и пытается скрыть ошибку, боится показаться глупым, если будет задавать много вопросов и повторяться, и делает глупости от волнения. Часто подросток «хорохорится», всегда говорит, что все «отлично и прекрасно», однако за этой бравадой стоит страх рассказать о своих переживаниях и опасениях.

Взаимодействие с корпоративным наставником

В процессе стажировки необходимо общаться не только с самим подопечным, но и с его наставником. Это нужно для того, чтобы повысить роль как самого участия наставника в программе, так и его ответственность в процессе взаимодействия с подростком.

Взаимодействие с наставниками способствует развитию партнерских отношений с компаниями. Руководители компании от своих сотрудников получают информацию о практической деятельности фонда, об уровне умений его сотрудников. Кроме того, устанавливая добрые отношения с наставниками, вы формируете пул волонтеров программы. Сарафанное радио является одним из самых эффективных способов рекрутинга новых помощников.

Добросердечные отношения с наставником благотворно сказываются и на самом подростке. Как результат, он получает прекрасный опыт общения, умение строить отношения, получает бесценный профессиональный опыт. Уже неоднократно корпоративный наставник становился индивидуальным, и отношения с подростком продолжились после завершения стажировки.



Оценка эффективности

Необходимо на каждом этапе реализации программы собирать информацию как о процессе, так и результатах. Эта информация должна включать количественные и качественные показатели. Причем в качественных существенную роль играет фиксация отзывов в прямой речи подростков, воспитателей, корпоративных наставников и партнеров.

Любой отчет и публикация привлечет внимание потенциальных единомышленников, если там будет не только описание мероприятия/процесса, а живая речь участников, отражающая их переживания и эмоции.

Основные количественные показатели:

- количество мероприятий (экскурсий, мастер-классов, волонтерских акций и пр.);
- количество подростков, участвующих в программе (любые активности);
- количество подростков, прошедших полный курс мероприятий по программе;
- количество подростков, прошедших стажировку;
- количество взрослых волонтеров, которые приняли участие по всех активностях;
- повышение уровня информированности по итогам тестирования (оценка эффективности обучения).



К количественным результатам мы также относим:

- количество подростков, которые после успешной стажировки устраиваются на работу и совмещают учебу и работу;
- процент увеличения дохода подростка, если он работает и учится одновременно;
- количество трудоустроенных подростков – участников проекта.

Если говорить о качественных результатах, то, с одной стороны, это могут быть ожидаемые результаты: изменение навыков общения, психологического благополучия и т.п., которые измеряются с помощью самоотчетов, фокус-групп. Например, вы просите подростков заполнить анкеты, в которых они могут оценить свои умения/навыки до программы и после окончания стажировки. Таким образом, по каждому параметру вы получаете изменение показателей. Можно ли полностью отнести все изменения именно к программе? Это неоднозначный вопрос, потому как на подростка оказывали влияние разные факторы: другие активности в колледже и детском доме, другие люди, помимо участников проекта, подросток смотрел и читал различную информацию в интернете и СМИ.

Вероятно, стоит использовать те способы оценки эффективности, которые позволят сфокусироваться именно на активностях проекта – фокус-группы. Рекомендуем разработать отдельные руководства как минимум для трех



целевых групп: подростки, педагоги и работники детского дома, корпоративные наставники.

Мы рекомендуем провести групповую итоговую содержательную встречу в каждом детском доме. На нее стоит пригласить всех участников, а также подростков, которым только исполняется 14 лет, чтобы они услышали впечатления своих товарищей и задумались о преимуществах участия в программе. Многие после таких совместных обсуждений заявляли о своем желании участвовать в активностях и пройти стажировку.

Мы предлагаем каждому, кто прошел стажировку, публично ответить на ряд вопросов. Таким образом получается любопытный и веселый рассказ:

- Что было самое сложное в процессе работы?
- Мой самый большой успех в стажировке.
- Как изменились отношения с коллегами: начало и прощание?
- Коллеги-взрослые – какие они на самом деле?
- Чему я научился?
- Мое напутствие будущим участникам проекта.

Санкт-Петербург: Подростки изменились в первую очередь тем, что полностью убрали свои «колючки», так как поняли, что им защищаться незачем и не от кого, увидев наше доброе отношение и заботу. И только тогда началась настоящая работа. Дети стали осознаннее, и многие начинают реалистично смотреть на жизнь. И уже никто из них на вопрос: «Кем хочешь работать?», не отвечает: «Бизнесменом, ведь можно получать деньги и ничего не делать!». У большинства детей сформировалось позитивное отношение к труду и трудовым отношениям («Оказывается, на работе не только деньги зарабатывают, тут можно найти много новых друзей и всегда найдутся те, кто работает давно и подскажет»). Мы отметили, как повысился уровень саморазвития и самосовершенствования (как психически, так и физически, дети стали соблюдать режим дня, вставать раньше, раньше ложиться, некоторые стали бегать по утрам, стали уделять личной гигиене и внешнему виду много внимания, объясняя это тем, что не хотят выглядеть иначе, чем другие дети, или чтобы кто-то из старших смены сделал замечание).

Комплексная программа профориентации и подготовки к трудоустройству «Я выбираю профессию»

Из опыта работы БФ «В твоих руках»

Благотворительный фонд «В ТВОИХ РУКАХ» помогает воспитанникам детских домов и коррекционных интернатов адаптироваться к жизни в обществе. Фонд реализует долгосрочные программы по наставничеству, социальной адаптации и профориентации подростков.

В рамках программы «Я выбираю профессию» фонд дает подросткам возможность познакомиться с профессиями и потенциальными местами работы, получить первый трудовой опыт и подготовиться к будущему трудоустройству. Это комплексная программа профориентации и социальной адаптации детей-сирот, которая включает три основных этапа.

Первый этап. На осенних и весенних каникулах фонд проводит выездные Недели профориентации для ребят из детских домов. Группа подростков из 12-14 человек приезжает на неделю в Москву, живет в хостеле, каждый день посещает несколько предприятий, чтобы посмотреть изнутри на ту или иную профессию. В ходе экскурсий подростки знакомятся с деятельностью различных специалистов; корпоративной культурой разных компаний; узнают о потребности в кадрах и возможностях совмещения работы с учебой. Фонд подбирает компании с учетом интересов детей к будущим профессиям, а также стремится показать широкий спектр специальностей, получить которые можно уже в колледжах. Предварительно фонд с каждой компанией разрабатывает план профориентационной экскурсии, продумывает интерактивную часть визита (возможность в формате мастер-класса «примерить» профессию на себя). За одну неделю дети посещают 10–14 компаний и живую знакомятся с десятками разнообразных профессий.

Например, осенью 2017 года ребята посетили столярную мастерскую «DIY Академия Bosch», типографию Demon Press, отель Марриотт Роял Аврора, завод «Organic» в Окуловке, магазин «Перекресток», печатный дом ТИССО, гипермаркет АШАН, биотехнологическую компанию BIOCAD, студию флористики и декора «Цветы&Дизайн», учебный центр МЧС, салон изготовления эксклюзивных платьев «Эдем».

Во время выездной недели профориентации дети также учатся жить не в учреждении, а в новой обстановке. Они учатся пользоваться общественным транспортом, самостоятельно выстраивая маршруты из хостела до компании, в которой проходит экскурсия; пользуются обычной кухней, ходят в магазин, выбирают и покупают продукты, готовят простые блюда. Подростки сами пишут заметки о каждом дне программы, которые ежедневно публикуются в группе фонда в Фейсбуке.

В первый день программы фонд совместно с привлеченными HR-специалистами проводит профориентационный тренинг. На нем дети узнают, как найти свою профессию, опираясь на «могу-хочу-надо», на что обращать внимание при выборе специальности и учебного заведения, получают задания на изучение профессий, которые увидят на Неделе профориентации. А по завершении недели подростки проходят анкетирование (заполняют опросники или участвуют в видео-интервью), в ходе которого мы можем оценить, что взял для себя каждый подросток из недели профориентации.

В 2017 году в выездных Неделях профориентации приняли участие 27 подростков из 4-х учреждений (Быковский детский дом, Непецинский детский дом «Вдохновение» Коломенского р-на, Калязинский детский дом «Родничок», МОУ Петровская школа «Содружество» Клинского района).





Второй этап. Во время учебного года фонд организует профориентационные визиты на местные предприятия (того района, где находятся детские дома), во время которых дети узнают о востребованных профессиях и о специфике работы в каждой компании, а работодатели могут познакомиться со своими будущими потенциальными сотрудниками. Экскурсии на предприятия своего района дают детям представление о перспективах дальнейшего трудоустройства и мотивируют к осознанному выбору колледжа, продолжению обучения. В то же время работодатели узнают ближе сирот и меняют к ним отношение на более позитивное.

В 2017 году дети из Быковского детского дома посетили производственную компанию «Доширак Коя», компанию «Хохланд Русланд» и аэропорт «Домодедово». Подростки из Калязинского детского дома «Родничок» побывали на Кимрской фабрике им. Горького и Дубненском машиностроительном заводе. Дети из Непецинского детского дома «Вдохновение» узнали, как работает ресторан быстрого питания KFC в Коломне и как стать его сотрудником.

В течение 2017 года в экскурсиях на местные предприятия приняли участие 42 подростка из 3-х учреждений.

Третий этап. Продолжением профориентационного направления являются летние трудовые стажировки. Для подростков из детских домов это уникальная возможность получить первый трудовой опыт с сопровождением со стороны фонда и со стороны работодателя. Для ребят младшего возраста (15–18 лет) фонд организует групповые двухнедельные стажировки. Во время такой стажировки дети учатся работать в команде и самостоятельно, выполнять план, отвечать за результат своего труда, выстраивать отношения в коллективе, соблюдать трудовую дисциплину и внутренние правила компании. Работа подбирается достаточно простая, чтобы ребенок смог ее выполнить: упаковка товаров, пересортировка, сканирование документов и т.п.

На время групповой стажировки группа детей (5–6 человек) с сопровождающим воспитателем живут в арендуемом жилье в условиях, максимально приближенных к самостоятельному проживанию. Группе выделяется бюджет на 2 недели, и дети сами планируют, как в него уложиться; они ищут бюджетные магазины и покупают продукты, готовят завтраки, обеды и ужины; учатся пользоваться городским/пригородным транспортом; самостоятельно организуют собственный досуг. Воспитатель присматривает за детьми, но не вмешивается в бытовые вопросы, позволяя детям совершить ошибки и научиться на собственном опыте.

Так как у подростков сокращенный рабочий день, то на вторую половину дня фонд разрабатывает для ребят задания по социализации в форме квеста. *(Примеры заданий: 1. После семинара по оказанию первой помощи купить самое необходимое для домашней аптечки, уложившись в выданную сумму. 2. Посетить отделение Сбербанка и выяснить алгоритм действий при потере банковской карты 3. Заказать продукты через интернет-магазин 4. Сходить в поликлинику и выяснить, как к ней прикрепиться 5. Обставить виртуальную квартиру на 50 тыс. рублей и т.п.)*

В 2017 году в двух групповых стажировках участвовали 10 детей из 4-х учреждений: МОУ школы-интерната «Содружество» Клинского р-на, Калязинского детского дома «Родничок», Быковского детского дома и Петровской школы-интерната Ярославской области.

Для выпускников детских домов, которые уже учатся в колледжах, фонд организует **индивидуальные длительные трудовые стажировки** именно по той специальности, которую получает подросток.

Во время проведения стажировок в каждой компании за подростками закрепляются трудовые наставники, которые обучают детей и контролируют весь рабочий процесс. С сотрудниками компаний фонд проводит предварительные встречи, на которых знакомит их с психологическими особенностями детей-сирот и основными проблемами социальной адаптации. На протяжении всей стажировки каждого подростка курирует сотрудник фонда: он вместе с подростком приезжает на собеседование, затем дистанционно поддерживает ежедневную связь с трудовым наставником и самим подростком, при возникновении внештатных ситуаций помогает их урегулировать.

В 2017 году индивидуальные стажировки прошли 3 подростка: воспитанница Петровской школы-интерната Ярославской области Ирина стажировалась в Учебном центре «Ценный опыт». Девушка работала по взрослому графику (с понедельника по пятницу) в течение практически двух месяцев.



За время стажировки Ира успела не только овладеть практическими навыками специалиста информационных технологий, но и пройти внутрикорпоративное обучение по направлению SMM-маркетинг вместе со взрослыми слушателями курса. Давний подопечный фонда Андрей П., закончивший первый курс колледжа по специальности «автослесарь», в июле и августе работал помощником автомеханика в автоцентре РОЛЬФ Сити. Люба (выпускница Петровской школы-интерната Ярославской области) в течение месяца стажировалась в ресторане «Сыр» под руководством шеф-повара ресторана Мирко Дзаго. Люба учится на повара, и это была уже ее третья стажировка в итальянском ресторане.

Таким образом, на первом этапе программы (выездные недели) ребенок знакомится с многообразием доступных профессий, на втором (экскурсии на местные предприятия) – с потенциальными работодателями своего района, на третьем (трудовые стажировки) – получает первый трудовой опыт.

Всего за 2017 год в разных этапах программы «Я выбираю профессию» приняли участие 60 подростков и выпускников подопечных учреждений.

В 2017 году программу финансово поддержал благотворительный фонд Сбербанка «Вклад в будущее».

Трудоустройство: успехи и сложности

– Основная сложность при организации стажировок – Федеральный закон от 1 мая 2017 года №89-ФЗ, разрешающий временное трудоустройство детей-сирот (без потери ими льготы при получении пособия по безработице) только через Центры занятости. Это ограничивает возможности фонда по временному трудоустройству детей. Например, организовать групповую стажировку для детей из Калязина возможно только в Москве или другом большом городе, так как в самом Калязине нет крупной компании, готовой взять летом группу подростков. А московский работодатель не будет пытаться оформить квоты на рабочие места в Калязинском центре занятости.

Вариант устраивать детей на неоплачиваемую практику подойдет только для супермотивированных подростков. Значит, тех, у кого мотивация слабее, и кто хочет не только попробовать свои силы в работе, но и подзаработать, мы должны будем лишить возможности получить первый трудовой опыт.

Пусть и дальше бездельничает летом и укрепляет свою иждивенческую позицию? Если бы законом было разрешено временное трудоустройство не только через Центры занятости, это существенно расширило бы круг работодателей, готовых принять подростков из детдомов на работу в каникулярное время.

– И групповые, и индивидуальные стажировки требуют большого человеческого ресурса не только от компании, но и от фонда, так как каждый ребенок нуждается и в трудовом наставнике со стороны компании, и в сопровождении со стороны фонда. У нас в штате фонда всего 4 человека. Для себя решение видим в том, чтобы привлекать к сопровождению подростков во время стажировки обученных волонтеров фонда, в идеале тех, кто уже участвует в нашей программе Наставничества.

– Оформление на официальную стажировку в компании – большая бумажная волокита и ответственность. Сложно найти компанию, которая на это готова. Фонд два года подряд организует групповые стажировки в SPLAT, хотелось бы расширить возможности для ребят, но пока не может найти еще компанию, готовую принять группу подростков 15–18 лет.

Основные трудности в реализации проекта

– Не всегда получается сделать так, чтобы каждый подросток из наших подопечных учреждений планомерно прошел все этапы программы. Тому много причин: например, начали вести программу – учреждение расформировали, часть детей ушли в приемные семьи, остальных перевели в другие интернаты. Основные этапы программы проходят в каникулы, а в это время детдомам выдают путевки в лагеря, от которых они не могут отказаться. Соответственно, детей делят на группы: одни уедут в лагерь, другие к нам на программу.

– После выпуска из учреждения и переезда в колледж с общежитием в программе остаются только те ребята, с которыми у нас лично есть близкий контакт. Часть ребят в этот период хочет начать новую «недетдомовскую» жизнь и обрывает все связи со своим прошлым. (Здесь мы рассчитываем на программу Наставничество. Те дети, у которых еще перед выпуском из детского дома появятся старшие друзья – волонтеры фонда, останутся в нашем поле зрения и после поступления в колледжи).

– Есть сложности и с поступлением в колледж. Даже если подросток, участвовавший в профориентационных мероприятиях, точно решил, кем он хочет стать, далеко не всегда он поступит в выбранное учреждение.

В колледжах льгот при поступлении для сирот нет. Идут на общих основаниях по конкурсу аттестатов. А у наших ребят средний балл низкий. В результате часто поступают по принципу, куда баллов хватило. (Здесь мы видим выход в том, чтобы программа профориентации работала в комплексе с другими программами фонда – дополнительное образование и наставничество. Старший друг-наставник поможет повысить мотивацию подростка, поддержит его и вдохновит, настроит на обучение, а репетиторы помогут устранить пробелы в знаниях по школьным предметам).

Модель сопровождаемого проживания, обучения и трудоустройства молодых людей в ситуации инвалидности

Практика работы АНО «Квартал Луи»

В России насчитывается около 13 млн людей с инвалидностью, для которых все еще остаются актуальными проблемы в получении квалифицированной медицинской и социальной помощи, доступа к социальной инфраструктуре, образованию, трудоустройству и интеграции в общество. Только 35% из числа людей с инвалидностью трудоспособного возраста заняты на работе.

В домах для молодых людей с инвалидностью АНО «Квартал Луи» реализуется программа сопровождения, включающая сопровождаемое проживание, сопровождаемое образование и сопровождаемое трудоустройство.

Целью проекта является повышение уровня самостоятельности участников проекта и создание дополнительных возможностей для реализации их жизненных планов.

Особо уязвимой группой остаются молодые инвалиды, не имеющие семьи, инвалиды из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, выпускники детских домов, школ-интернатов и других организаций для детей-сирот. Без поддержки близких людей и недостаточном уровне социальной компетентности их готовность вести самостоятельный образ

жизни невысока. В такой ситуации основным путем их жизнеустройства становится переезд в учреждения интернатного типа – дома для ветеранов труда, дома для инвалидов, дома для престарелых, психоневрологические интернаты. Специфика работы данных учреждений не позволяет молодым людям с инвалидностью полностью реализовать свой потенциал, способствует усилению иждивенческого отношения, социальной изолированности, отсутствию возможностей для трудоустройства и полноценной интеграции. Данная проблема остается потенциальной зоной риска и для молодых людей с инвалидностью, проживающих в семье – их родители выражают обеспокоенность тем, кто и каким образом будет поддерживать их детей после того, когда у них не будет такой физической возможности.

В настоящий момент в России существует потребность в широком распространении практик альтернативных форм жизнеустройства молодых инвалидов и их социальной поддержки. Признанными в экспертном сообществе решениями являются технологии сопровождения (сопровожаемое проживание, сопровождаемое образование, сопровождаемое трудоустройство), позволяющие человеку с инвалидностью интегрироваться в общество при обеспечении в должной мере объема индивидуальной помощи. Технологии социального сопровождения позволяют



обеспечить человеку в ситуации инвалидности чувство безопасности, достоинства, уважения, ощущения значимости, авторства собственной жизни.

Однако данные об успешных практиках сопровождения и специалистах, их применяющих на территории России, разрознены, не систематизированы, отсутствует единое информационное поле, обобщающее их опыт, ощущается дефицит в методических и информационно-аналитических материалах, просветительских и образовательных ресурсах, институтах, формирующих профессиональное сообщество в этой сфере.

В Пензенской области около 40 тысяч людей с инвалидностью. На территории области действует Нижнеломовский дом-интернат для детей с инвалидностью, в котором в настоящее время воспитываются более 20 детей-инвалидов, оставшихся без попечения родителей.

В связи с этим в 2012 году и было принято решение о разработке модели сопровождаемого проживания для данной целевой группы, которая бы смогла выполнить функцию, с одной стороны, альтернативной траектории жизнеустройства после дома-интерната, с другой, стала бы тем самым «буферным», тренировочным пространством для перехода выпускников к более самостоятельным формам проживания.

В 2014 году было создано АНО «Квартал Луи» и открылся первый дом сопровождаемого проживания «Дом на Березовском». В 2017 году был открыт второй дом сопровождаемого проживания – активный пансион «Дом Вероники».

Квартал Луи – коммуна равных, объединяющая людей с инвалидностью, добровольцев, специалистов помогающих профессий и просто неравнодушных граждан с целью создания среды, которая позволяет строить жизнь как импровизацию. Имя наше сообщество выбрало в память о великом и непревзойденном музыканте Луи Армстронге, чье творчество и судьба – воодушевляющие примеры преодоления и свободного самоопределения.

Задачи проекта:

1. Создать пространство для обучающего проживания выпускников интерната, позволяющее значительно повысить уровень их социальных и профессиональных умений.
2. Позволить выпускникам получить опыт взрослого, постинтернатного, самостоятельного проживания в адаптированном пространстве, приближенном к независимому.



3. Обеспечить качественную профориентацию, дополнительную профессиональную подготовку и сопровождаемый старт профессиональной деятельности в реальных условиях рынка.

4. Разработать и внедрить инструменты создания индивидуальных сценариев социальной интеграции для участников проекта.

5. Стать интеллектуально-экспериментальной площадкой и эпицентром вдохновения для жителей города, представителей государственных, бизнес и общественных организаций к разработке и внедрению решений в области создания доступной среды, независимого проживания инвалидов, развитию идей интегративного и инклюзивного образования.

6. Поддержать в создании и реализации индивидуальной программы развития и помочь в построении своей социальной, образовательной и профессиональной траектории.

7. Содействовать в получении основного и дополнительного образования.

8. Содействовать в получении и развитии навыков самостоятельности и самообслуживания, повышения уровня готовности к самостоятельной (частично самостоятельной) жизни.

9. Способствовать расширению круга социальных контактов, социального интеллекта, кругозора и социального опыта.

10. Формировать поддерживающее и принимающее окружение, создавать помогающее сообщество.

11. Содействие в получении первичного профессионального опыта и опыта работы в трудовом коллективе, поддержка профессионального и трудового старта, помощь в освоении профессий и профессиональном самоопределении.

12. Поддержка творческих начинаний и проектов участников, поддержка их социально значимых инициатив и вовлечение в общественно полезную деятельность.

13. Предоставление различных помогающих сервисов согласно запросу (медицинская, реабилитационная, психотерапевтическая, психологическая, социальная, юридическая помощь).

14. Финансовая и материальная поддержка участников.

Целевая группа:

У АНО «Квартал Луи» действуют 2 дома сопровождаемого проживания: «Дом на Березовском» и «Дом Вероники». Дома рассчитаны на 15 молодых людей в возрасте от 18 до 35 лет (5 человек и 10 соответственно).

Ориентировочное время проживания для каждого из участников – 3–5 лет. Мы рассчитываем, что каждому студенту этого времени будет достаточно для того, чтобы построить траекторию своего дальнейшего становления в более



самостоятельном русле, и все нацелены на данные сроки. Перспективы могут быть разные. Наиболее успешным стоит считать получение собственного жилья и переезд в него. Возможен вариант с поиском приемной семьи. Большой радостью будет обретение супруга и создание своей новой семьи. Каждый раз – это очень индивидуальная история. Но каждый из студентов точно обретет бесценный опыт, много новых друзей, знаний и полезных умений.

Образовательная программа строится по простой формуле «Обучение + Проживание +Труд».

Каждый из участников обязательно продолжает свое обучение, постепенно продвигаясь вперед по своей индивидуальной образовательной траектории. Для кого-то это вечерняя школа со сдачей ЕГЭ, а далее институт или колледж, для другого – специализированные курсы, для всех – комплекс адаптационных тренингов. Главный принцип – непрерывность обучения и интегрированность с жизнью.

Студенты организуют личное жизненное пространство. Не секрет, что в интернатных и казенных учреждениях ситуация не содействует развитию таких способностей. Здесь же у каждого есть возможность научиться проектировать свой быт и микромир самостоятельно и при поддержке друзей. Также под проживанием мы понимаем полную, насыщенную жизнь, в которой каждый день проживается как уникальный.

Члены коммуны труд считают неотделимой частью жизни. Для людей с инвалидностью сегодня мы предлагаем занятость в собственной типографии, в работе креативной мастерской и благотворительных проектах. Со временем мы планируем значительно расширить возможности трудоустройства.

Команда сопровождения включает в себя кураторов, водителей, психологов, массажистов, репетиторов и педагогов по дополнительному образованию.

Реабилитацию, обучение, медицинские услуги участники получают в специализированных центрах на территории или дистанционно.

Прием новых участников:

Прием участников осуществляется согласно решению экспертного консилиума в составе руководителей проекта, с участием врачей и психологов, с учетом мнения уже живущих в домах участников.



Ключевые условия участия в проекте:

- Добровольное желание участия в проекте
- Возраст от 18 до 40 лет
- Наличие инвалидности и заболевания ОДА, использование для передвижения коляски
- Отсутствие родительского попечения (сиротство, социальное сиротство, смерть родителей после совершеннолетия)
- Нарушение интеллектуальных функций на уровне не тяжелее легкой степени умственной отсталости
- Наличие стремления к самообразованию и развитию
- Готовность к занятости и трудоустройству
- Отсутствие алкогольной/наркотической зависимости

Занятость в дневное время

Для студентов «Дома на Березовском» созданы специальные рабочие места в Арт-холле «Квартал Луи» и «Лаборатории печати». Студенты работают барменами, администраторами, звукооператорами, ведущими мероприятий, хостес.

Лаборатория печати – это типография, созданная при организации. Здесь подопечные выполняют от простых до сложных функций в производстве. Основным заказчиком типографии является пензенская епархия.

Для рабочих мест в «Доме Вероники» был построен хостел. Он оборудован в соответствии со всеми критериями доступной среды, в нем могут останавливаться все желающие. Студенты работают там администраторами, специалистами бронирования. У всех сменный график. Хостел находится на втором этаже, поэтому добираться до работы не приходится. Всё обучение и труд проходит стационарно.

Таня, 28 лет

Таня родилась с ДЦП и спинномозговой грыжей. Удаление грыжи вызвало паралич нижних конечностей. До 13 лет девочка жила с мамой и отчимом в Архангельской области, а потом родители отправили ее жить и учиться в Нижнеломовский детский дом-интернат. Два года мама забирала ее на лето домой, а в 15-й день рождения в детский дом пришла отказная бумажка. Восемь лет Таня таила обиду и не общалась с родными. А потом переборолась себя и позвонила маме, чтобы поздравить с днем рождения. Мама расплакалась в трубку и попросила прощения, Таня сказала, что все уже пережила и простила. «С тех пор мы изредка созваниваемся, но эти звонки для меня очень болезненны».

Из детского дома Таню перевели в Сердобский дом ветеранов. «Большинство его обитателей – люди, поставившие на себе крест. Шесть лет я просыпалась с мыслью, что этот день будет такой же, как предыдущие, и завтрашний будет таким же. Это меня ужасало».

Чтобы не сойти с ума, Таня занялась тяжелой атлетикой, жимом лежа. В 2012 году она стала кандидатом в мастера спорта по категории А WPC без обмундирования. Еще вышивала, участвовала в онлайн-выставках, пела на концертах. Такой ее увидела Маша Львова-Белова и предложила переехать в Квартал Луи. Таня согласилась и позвала с собой Лену.

Несмотря на Танину активность, адаптация в Квартале ей тоже дается непросто. Сложно было каждое утро вставать и идти на работу – вечером она падала на кровать без сил и с тоской вспоминала ДВТ. Тем не менее возвращаться в Сердобск она не хочет. В Квартале она втянула в тяжелую атлетику Женю. Недавно они вместе ездили на соревнования в Чебоксары и сейчас собирают документы в университет олимпийского резерва.

Работа i – проект фонда «Рауль»

Благотворительный фонд РАУЛЬ был основан по инициативе сотрудников нескольких компаний – членов правления Шведского общества в Санкт-Петербурге в августе 2011 г. Фонд помогает выпускникам детских домов, коррекционных школ и молодым с инвалидностью собственными силами построить достойную, самостоятельную жизнь.

Для того, чтобы повысить эффективность работы третьего сектора и охватить как можно большее количество молодых людей, при поддержке крупных международных компаний и инвестиционных фондов в 2013 году был создан Центр «Работа-i», целью которого является объединение усилий НКО, бизнеса и государства в решении проблемы трудоустройства выпускников детских домов и молодых людей с ограниченными возможностями.





Центр помогает ведущим компаниям, заинтересованным в инклюзии, выявить подходящие вакансии, осуществить поиск, подбор и подготовку кандидатов, находящихся в трудной жизненной ситуации. Модель создана на основе опыта и при поддержке крупнейших скандинавских специализированных организаций – Samhall (Швеция), Vates (Финляндия), Klarjob (Дания), по распространенной мировой методике job coaching, успешно применяемой не один десяток лет.

Работа-i для соискателей — это возможность трудоустройства в российские и международные компании, тренинги, семинары и практические занятия по поиску работы.

Работодателям Центр предлагает разнообразные КСО-программы в партнерстве с фондами и общественными организациями.

Для НКО проект открывает новые возможности взаимодействия с бизнес-партнерами по программам сопровождаемого трудоустройства и корпоративного волонтерства.

Центр помогает найти первую работу, начать самостоятельную, независимую жизнь.

Целевая аудитория проекта:

1. выпускники детских домов и интернатов;
2. выпускники коррекционных школ;
3. молодые люди с инвалидностью.

Все кандидаты – безработные и не имеют опыта успешного трудоустройства (менее 6 месяцев на одном рабочем месте). Возраст кандидатов составляет от (16) 18 до 29 лет.

Особенности программы

Направление по трудоустройству стартовало в рамках первой программы фонда – индивидуального тьюторского сопровождения двадцати выпускников Ефимовской коррекционной школы-интерната VIII вида, основанной на профессиональном наставничестве. Для устойчивости и масштабирования программы был осуществлен переход на модель социального рекрутингового агентства. Особенностью центра является многоступенчатая методика привлечения и отбора высокомотивированных кандидатов на вакансии партнеров центра.

Ключевые элементы модели:

- 1) **ВЫПУСКНИК МОТИВИРОВАН** (нас находят те, кто может и хочет работать);
- 2) **БЛАГОПРИЯТНАЯ СИТУАЦИЯ В КОМПАНИИ** (мы помогаем с вакансиями, отбором, наставниками, адаптацией, условиями, поддержкой руководства);
- =
- 3) **РЕЗУЛЬТАТ** (наш кандидат успешно закрепился на рабочем месте).

В этой формуле ключевые критерии – необходимость подбора. Для успеха на рынке труда важно, чтобы человек мог и хотел работать именно в этой компании, именно на этой должности; важно помочь компании создать условия для успешной адаптации и взаимодействия с новым сотрудником, только тогда мы сможем получить результат – эффективно работающего сотрудника!

В ходе деятельности по выводу кандидата на работу можно выделить следующие этапы:

1. Поиск специализированных вакансий
2. Взаимодействие с социальными партнерами в нашем регионе (НКО, государственными учреждениями) для информирования о вакансиях центра, услугах, возможностях для кандидатов. Сотрудники нашего центра не обращаются непосредственно к выпускникам

с предложениями о работе, а ждут инициативы самих выпускников, после того, как те получают информацию от значимого взрослого (сотрудника НКО, государственной организации). Таким проявлением является телефонный звонок, а далее очное собеседование на территории Центра

3. Собеседования и тренинги (отбор, компетенции)
4. Экскурсии в компанию и мастер-классы (оценка возможностей, мотивация)
5. Стажировки и временная работа (оценка возможностей, мотивация)
6. Собеседования в компании (компетенции)
7. Подбор оптимальной работы
8. Выход на постоянную работу, в том числе и с сопровождением.

В ходе сопровождения осуществляется поддержка в адаптации на рабочем месте, поддержка по достижению нужной производительности труда при непосредственном участии консультанта от центра и наставника со стороны работодателя. Сопровождение на рабочем месте осуществляется по следующей схеме:



В качестве консультантов по трудоустройству в центре работают профессиональные HR-ы имеющие опыт руководящей работы в крупных бизнес компаниях города.

Трудности:

- Неготовность выпускника детского дома к трудоустройству (поиск работы).

Решение: Центр создал уникальную систему выявления тех, кто мотивирован. Для мотивированных кандидатов опытные HR-ы предоставляют услугу карьерного консультирования. Карьерное консультирование обеспечивает качество воронки кандидатов и поддерживает в кандидатах мотивацию, позволяя им двигаться от первичного собеседования до финального.

- Большое пособие вместо работы

Решение: Воронки кандидатов эффективно решают данную проблему благодаря уникальной технологии построения партнерской сети из сотни организаций-источников, таких как детские дома, образовательные и социальные учреждения для выпускников детских домов. Благодаря партнерской сети и активному участию в отборе мотивированных кандидатов Центр активно регулирует количество кандидатов, готовя и представляя работодателю тех, кто действительно настроен работать официально, развиваться и становиться экономически самостоятельным, а не просто получать пособие.

- Нет сформированного представления о реальном рынке труда и собственных возможностях
- Нет достаточного опыта самостоятельного принятия решений
- Слабые коммуникативные навыки у выпускников
- Невысокий статус сервисных профессий у кандидатов, являющихся при этом наиболее доступными.

Решение: Центр построил систему сложных воронок кандидатов из выпускников детских домов – постоянной системы отбора, в ее основе всегда лежит конкретная вакансия



в компании. В результате десятки выпускников детских домов вышли и успешно работают в компаниях ИКЕА, befree, ZARINA, «Петрович». Достижение поставленной цели обеспечивается не тем, чтобы переубедить тех, кому не интересна работа, а тем, чтобы найти тех, кому она интересна; это требует ресурсов на расширение базы партнеров, но эффективно с точки зрения достижения социального эффекта.

Истории успеха

Каждый человек, который приходит в проект, индивидуален и к каждому необходим свой подход, свое количество поддержки, поэтому и истории успеха очень разные.

История 1

Например, Ира Б. (имена и фамилии участников проекта изменены) пришла в центр с желанием найти работу в магазине, у нее уже был сезонный опыт по программе с центром занятости





для несовершеннолетних. Ире потребовались тренинг по прохождению собеседования, карьерное консультирование и совместный с нашим специалистом по рынку труда подбор подходящей вакансии. Ира – уникальный человек, она с первого собеседования попала в компанию своей мечты. В течение полугода в адаптации на рабочем месте Ире помогал наш консультант по трудоустройству, после чего Ирина успешно сдала экзамен на опытного сотрудника. Безусловно, в жизни Иры были сложности, связанные с работой, но тем не менее она успешно работает уже более трех лет и показывает отличные результаты.

История 2

Кому-то необходимо длительное сопровождение и помощь в самоопределении. Катя Н. пришла в центр в поисках работы, она с трудом представляла, кем хочет работать, но ей очень были нужны деньги, так как после очередного освидетельствования она лишилась статуса инвалида и потеряла единственные средства к существованию. До прихода в центр Катя рассматривала себя в роли продавца или кассира, но из-за особенностей внешности получала отказ. Катя прошла



тренинги по составлению резюме и поиску работы, прошла несколько собеседований при поддержке нашего консультанта по трудоустройству и получила обратную связь от работодателей; в результате этого она решила ориентироваться на вакансии, которые не предполагают непосредственного общения с клиентами. Катя рассматривала для себя различные вакансии партнеров Центра и в итоге была принята на должность помощника кладовщика в магазине одежды. Эта работа нравилась Екатерине тем, что помимо задач она смогла получить от коллеги консультации по стилю, скидки в магазине, дружеское отношение коллег. Работа помогла Кате стать более уверенной, улучшить свою внешность и вдохновила ее на дальнейший поиск. Параллельно с работой в магазине Екатерина проходила собеседования в компаниях различной сферы, участвовала в профориентационных экскурсиях Центра и в итоге получила приглашение на работу по той самой специальности, которую она ранее получила в училище – работник зеленого хозяйства. На данный момент Катя уже 2,5 года успешно работает на этой должности, часто приезжает в Центр и рассказывает о своих успехах, она стала более общительной и жизнерадостной и считает, что нашла свою самую любимую работу.

История 3

Кирилл М. пришел в Центр в поисках работы, которую можно совмещать с учебой, так как в скором времени должен был получить квартиру и понимал, что понадобится много денег для ее обустройства. Однако Кирилл сразу был уверен, что не хочет работать на нелюбимой работе и готов был пробовать себя в различных областях. За время сотрудничества с Центром он успел попробовать себя стажером-помощником на различных культурных мероприятиях города, поработать контролером торгового зала, официантом, был на стройке, в страховой компании, участвовал в конкурсе на позицию сотрудник банка, тестировщик ПК, получал индивидуальные консультации по карьерному плану и большое количество тренингов. В результате он вернулся к работе в той компании, где уже проработал 8 месяцев официантом, так как осознал, что ему близки и важны ценности компании. За время поиска Кирилл успел лучше в себе разобраться, найти новое хобби – изготовление кондитерских изделий – расставить свои приоритеты и осознанно выбрать свое место работы. Уже 8 месяцев он работает в должности пекаря. Нам кажется, что это еще один этап в карьерном росте Кирилла, и вскоре мы узнаем о его следующем большом успехе.



История 4

Света Т. обратилась в Центр, после того, как закончила получать пособие от центра занятости; она недавно выпустилась из учреждения и жила самостоятельно, ей стало не хватать денег даже на продукты и поэтому пришло желание работать. Необходимо отметить, что Светлана имеет особенности развития, но не хочет оформлять инвалидность. Так как из навыков, которыми она владеет, Света могла назвать только мытье полов и другие бытовые функции, то сама рассматривала себя только на вакансию уборщицы и в то же время никак не признавала необходимости иметь на такой позиции профессиональные навыки. Светлана отправилась на кратковременные стажировки от центра, чтобы проверить свое умение работать, соответствие трудовым нормам, но в первый же день не справилась с работой, вступила в конфликт с руководителем. Несмотря на возникшие сложности Свете в центре предложили обучение в «Школе клининга», где у нее была возможность отработать навыки профессионального клининга и заодно потренировать трудовую дисциплину. Светлане потребовалось несколько экскурсий на объекты – бизнес-центры, а также разовые выходы на временные работы, чтобы понять, в чем отличие самостоятельной



уборки дома от профессионального клинига. Мы очень рады, что Свете потребовалось достаточно мало времени, для того чтобы научиться отлично работать и устроиться уборщицей на вакансию в открытом рынке труда, без сопровождения центром. На данный момент Света прошла испытательный срок, по отзывам руководителя работает полностью самостоятельно.

Итоги проекта

Компании, которые открыли вакансии для выпускников детских домов и молодых людей с инвалидностью:

Альфа Интернешнл, Балтика, БалтРегион-СПБ, БТК холдинг, Буше, ВСК, ГАООРДИ, Интан, Инфографикс, ЛенГазСервис, Лента, ЛСР, МастерОК, МегаФон, Мэлон Фэшн Груп, Пальмира, Полтраф СНГ, Поиск, Аэропорт Пулково, Рекламное дело, Сбербанк, Скороход, Магазины «Спасибо!», Мир на ощупь, ОМС, Папа Джонс, Петрович, Петросталь, Русская Береста, ТермоЭксперт, Тотто, Юлмарт, Ahlers, DPD, HH.ru, IKEA, JTI, Nissan, OTIS,





MC Bauchemie, Russkie Proston, SHL, Spar, Skynet, SwissAm, Sätilla of Sweden, TPV Technology, Ultimate Business Consulting, Unilever, Vaillant, ZGroup, X5.

За 2017 год центр помог впервые выйти на рынок труда более 140 выпускникам детских домов, коррекционных школ и молодым людям с инвалидностью, из них закрепились на рабочих местах 103.

Из опыта работы фонда «Мы вместе»

Некоммерческий благотворительный фонд социальных программ «Мы вместе» был создан в 2008 году. Фонд помогает социально незащищенным группам населения, в первую очередь выпускникам детских домов и интернатов, молодым семьям из числа и одиноким мамам в кризисной ситуации. В 2016 году был запущен проект по обучению основам предпринимательства и финансовой грамотности выпускников детских домов и интернатов Владимирской, Ивановской и Костромской областей.

Проект направлен на укрепление основ для продуктивной деятельности выпускников на базе программ фонда, а также оказание поддержки выпускникам в их предпринимательских инициативах.

Основные задачи проекта:

- обучение участников финансовой грамотности и основам предпринимательской деятельности;
- вовлечение участников в продуктивную деятельность;
- оказание поддержки (включая юридическую) выпускникам, начавшим или готовым начать деятельность на предпринимательском поприще.





Этапы проекта:

- Теоретический курс «Я – предприниматель»;
- Встречи с местными предпринимателями;
- Обучающие тренинги-семинары;
- Посещение производств, компаний, ферм;
- Мастер-классы;
- Индивидуальное консультирование;
- Производственная деятельность.

Обучение финансовой грамотности и основам предпринимательства проходят на основе разработанных фондом курсов, которые уже показали успешные результаты. Занятия ведут сотрудники фонда.

Занятия со специалистами включают встречи с местными предпринимателями, юристами, по вопросам изучения основ предпринимательства, написанию бизнес-планов, бизнес-проектов.

Мастер-классы проводятся в области работы с шерстью, работы на станках (деревобработывающий, токарный), вязанию, бижутерии и т. п.

Продуктивная деятельность включает: работу в огороде и в теплицах, уход за животными (овцы, кролики, пчелы), ремонтно-строительные работы, швейное дело, рукоделие, парикмахерское дело, маникюр и т. д.

В рамках проекта специалисты Фонда оказывают индивидуальную поддержку тем ребятам, которые уже начали свое дело или серьезно об этом задумались. Такая поддержка включает консультации сотрудников фонда, юристов и других специалистов, а также приобретение инвентаря или оборудования для желающих попробовать свои силы.

Результаты проекта:

- За 2017–2018 год более 50 человек получили теоретическую подготовку, приняв участие в 48 мероприятиях, включающих теоретический курс, тренинги-семинары, мастер-классы, посещения производств и встречи с предпринимателями.
- Более 30 человек научились делать изделия своими руками.
- Более 30 человек получили опыт по ремонту и строительству.
- Более 40 человек научились выращивать продукты, ухаживать за животными.

История успеха. Андрей.

Андрей после окончания института пробовал себя в нескольких направлениях деятельности, работал по найму в торговых предприятиях, в интернет-магазине, но всегда имел желание начать заниматься предпринимательской деятельностью, поэтому с большим интересом принял предложение заниматься по основам предпринимательства. Активно участвует во всех мероприятиях в рамках программы. В настоящее время вместе с другом разработал бизнес-план и организовал работу мастерской по ремонту сотовых телефонов. Кроме этого Андрей подрабатывает в компании по индивидуальному производству мебели, осваивает структуру бизнеса.



История успеха. Светлана.

Света имеет двоих детей, находится в отпуске по уходу за ребенком, окончила курсы маникюра, приобрела необходимые материалы и оборудование, участвует во всех занятиях и мероприятиях по проекту. В настоящий момент приобретает опыт, делая маникюр своим друзьям и знакомым, зарабатывает деньги, хоть пока и небольшие, со временем хочет попробовать открыть свое ИП.

Расходы в рамках проекта:

- мотивационные премии участникам: за работу с бюджетом (для каждого участника занятия, который успешно пройдет полный курс обучения и выполнит все еженедельные домашние задания) и премия за выполнение задания «Оценка результатов работы с бюджетом за два месяца» после окончания курса обучения
- мотивационные премии участникам: за выполнение заданий и активное участие

Предпринимательская деятельность выпускников

В настоящее время успешно работает детский центр DiscoveryKids, созданный выпускницей детского дома Натальей Ш. Сотрудники Фонда организовали юридическую поддержку, помогли найти инвестирование в размере 300 000 рублей. Фонд продолжает активно поддерживать дело Натальи.

Алла С. закончила курсы парикмахеров и при поддержке сотрудников фонда смогла приобрести необходимое оборудование для работы. Второй год Алла ведет свою предпринимательскую деятельность в салоне красоты в Иваново, имеет свою клиентскую базу и активно занимается волонтерской деятельностью – стрижет участников программ фонда и воспитанников детского дома «Радуга».

Подопечные фонда принимают постоянное участие в различных волонтерских мероприятиях: шьют постельное белье, пеленки и делают развивающие книги из фетра для приюта Ивановской областной общественной организации «Колыбель», вяжут изделия из шерсти, которые продают на ярмарке в рамках акции «Белый цветок» в Костроме, где все вырученные средства направляются на поддержку детей с синдромом Дауна.

Фонд активно сотрудничает с региональными государственными и негосударственными структурами, оказывающими поддержку молодым предпринимателям.

Ивкина Ирина Викторовна

Из опыта работы АНО «Центр социальной и правовой помощи детям «Старт в будущее», Калуга

В Калуге есть несколько НКО, занимающихся программами социализации детей-сирот, однако у АНО «Старт в будущее» есть серьезная особенность. Мы признаны исполнителем общественно полезных услуг и еще в начале 2017 г. включены в Реестр поставщиков социальных услуг для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей.

Организация имеет преимущество в вопросах оказания содействия молодежи в вопросах трудоустройства, социальной реабилитации, трудоустройства несовершеннолетних граждан, а также в организации





профессиональной ориентации граждан в целях выбора сферы деятельности (профессии), трудоустройства, прохождения профессионального обучения и получения дополнительного профессионального образования.

Автономная некоммерческая организация «Центр социальной и правовой помощи детям «Старт в будущее» признана на федеральном уровне «НКО-профи».

АНО успешно сотрудничает с фондами, реализующими программы социальной адаптации воспитанников и выпускников детских домов и школ-интернатов:

- Благотворительный фонд социальной помощи детям «Расправь крылья!»;
- Благотворительный фонд «Открывая горизонты»;
- Межрегиональная общественная организация «Общество образовательного и творческого досуга «Игры будущего»;
- Благотворительный фонд «Хранители детства»;
- Автономная некоммерческая организация поддержки и развития инноваций в социальной сфере «Эволюция и Филантропия».

Целевой аудиторией нашей программы являются дети-сироты и дети, оставшиеся без попечения родителей, обучающиеся в восьмых и девярых классах детских домов и школ-интернатов г. Калуги и Калужской области в возрасте от 12 до 20 лет. За 2 года через наши программы прошло 80 человек.



Мы хотим создать условия для формирования готовности к выбору профессии выпускников детских домов для детей-сирот. Для этого мы проводим тренинговые занятия, организуем встречи с мастерами ведущих колледжей, с представителями предприятий, работодателями, чтобы выпускники смогли принять обоснованное решение в выборе профессии. По окончании программы наши подопечные знают особенности делового общения, профессионально важные качества, необходимые для овладения интересующей профессией, свои профессиональные способности и личные особенности. Кроме того, они умеют оценивать уровень своей профессиональной готовности, пользоваться приемами самопрезентации, формулировать и обосновывать свои профессиональные запросы.

Программа по социальной адаптации воспитанников и выпускников детских домов и школ-интернатов – это системный, долгосрочный проект, предполагающий как профориентацию, так и создание условий для дальнейшего трудоустройства и сопровождения на первом рабочем месте в долгосрочной перспективе:

- Способность наладить конструктивное общение;
- Выработка стратегии по достижению поставленной цели;



- Оценка своих ресурсов при достижении цели;
- Представление о собственных способностях и интересах;
- Представление о мире профессий и рынке труда;
- Умение соотнести собственные способности и интересы с доступными возможностями на рынке труда.

Цель занятий по практической профориентации и трудоустройству – не склонить участника к дальнейшей работе в конкретной компании, а дать ему почву для самостоятельных размышлений и действий. В ходе ознакомительных профориентаций детям-сиротам и детям, оставшимся без попечения родителей, дается представление о различных сферах трудовой деятельности и их особенностях, расширяется их кругозор и эрудиция. Эффективности проведения данных занятий способствуют экскурсии на учебно-производственные комбинаты, в учебные заведения профессионального образования, на предприятия.

В настоящее время в Калужской области существует высокая потребность в нашей программе. В Калужском регионе существуют два детских дома:

Азаровский и Кондровский детские дома, и две школы-интерната: Людиновская и Бетлицкая, в которых воспитываются 167 детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей. Дети-сироты являются одной из самых уязвимых категорий нашего общества, а процесс перехода из детского дома во взрослую жизнь является наиболее проблемным в их жизни. По статистике, именно в этот период подавляющее большинство детей-сирот начинают вести асоциальный образ жизни, будучи не способны найти свое место в жизни: создать семью, получить образование, устроиться на работу, справиться со стрессовыми ситуациями. Выбор профессии и учебного заведения, как правило, делается неосознанно, под давлением извне, навык обучения не сформирован, это становится причиной того, что лишь небольшой процент выпускников заканчивают учебные заведения и трудоустраиваются по выбранной профессии.

До начала реализации проекта преемственность между интернатными учреждениями, учреждениями СПО и местами трудоустройства полностью отсутствовала.

Работа нашей организации создала условия для появления непрерывной поддержки детей-сирот, начиная от выбора профессии, заканчивая их сопровождением на первом рабочем месте. Профориентационная работа



помогает выпускникам еще на этапе обучения в школе узнать больше о востребованных профессиях и учебных заведениях области, а значит, выбор профессии и процесс обучения становится более осознанным. В свою очередь, знакомство с предприятиями и работодателями области дают возможность студентам успешно трудоустроиться и иметь стабильный доход. Таким образом, правильно выстроенная система преемственности обеспечивает поддержку детей-сирот в сложный период адаптации во взрослую жизнь.

Наши две основные программы:

- Программа «Булки не растут на деревьях» (7–8 класс) – ранняя профориентация, привлечение внимания воспитанников детских домов и школ-интернатов с яркими представителями основных профессиональных направлений с учетом рынка труда Калужской области.

- Программа «Шаг в будущее» (9 класс) направлена на подготовку воспитанников учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, к самостоятельной жизни по окончании пребывания в них, а также к трудоустройству по востребованным на рынке труда специальностям.



Специалисты нашей организации оказывают разнообразные услуги:

- По содействию воспитанникам детских домов, школ-интернатов в профессиональной ориентации;
- По организации помощи в получении образования воспитанниками и выпускниками детских домов и школ-интернатов с учетом их физических возможностей и умственных способностей;
- По оказанию выпускникам помощи в трудоустройстве;
- По привлечению специалистов по обучению доступным профессиональным навыкам;
- По повышению коммуникативного потенциала воспитанников и выпускников детских домов и школ-интернатов.
- По разработке авторских программ, конкурсов, лагерных смен, фестивалей, конференций, благотворительных ярмарок и их реализации;
- По разработке программ по прикладному творчеству (изготовление из фетра, войлока, шитья, скрапбукинг, бижутерия и т.д.).

За 2016–2017, 2017–2018 учебные года проведено: 20 экскурсий на предприятия, 20 интерактивных игр, 5 встреч со специалистами, 5 профильных смен в оздоровительных лагерях.



Наши трудности

Особенность жизни в детских интернатных учреждениях, как правило, носит полузакрытый характер, коллективное проживание, вынужденный круг общения, ограничение свободы и принятия решения затрудняют дальнейшую адаптацию к реальной жизни. Выпускники детских домов чаще своих сверстников из семей оказываются участниками или жертвами преступлений, чаще теряют работу или жилье, с трудом создают семьи. Это обусловлено особенностью психического развития детей-сирот, индивидуального развития, отрицательного социального опыта. Мир, в который должен войти молодой человек, изменчив, смоделировать все ситуации, которые будут встречаться на жизненном пути, довольно сложно. Очевидно, что, пока существуют различные формы устройства детей-сирот, будет необходимость в оказании помощи их бывшим воспитанникам, во включении молодых людей в общество и предоставлении им возможности овладеть социальными ролями.

Для решения возникающих проблем предоставляются различные виды помощи: сопровождение, социально-психологические тренинги, помощь в получении образования, в трудоустройстве и обеспечении жильем, защите их прав и др.



Поэтому для организации мероприятий мы остановились на социально-психологических тренингах: это вид специально организованного обучения, подразумевающий активные методы групповой работы, использование специфических форм сообщения знаний, обучения навыкам и умениям в сферах общения, деятельности, личностного развития.

Очень сложно приходится ребятам из коррекционных заведений. К сожалению, в области только два специализированных учреждения профессионального образования, но эти профессии практически не востребованы на рынке, и ребята выходят оттуда с низкими профессиональными компетенциями. Расширение дополнительных специализаций не планируется, поэтому мы используем нашу швейную мастерскую и возлагаем большие надежды на нашу пекарню-кондитерскую, в которой планируется обучение всевозможным навыкам кулинарного искусства.

История успеха (пример из лагерной смены по профориентации)

Хочется отметить, что все учреждения, участвующие в этой смене, проявили максимум усилий, чтобы заинтересовать ребят. В конце смены



ребята отметили, что все гости им понравились, некоторые смогли определиться с выбором профессии, например Королева Вероника вообще не знала, куда пойти учиться. После встречи со студентами Калужского колледжа искусств поняла, что ей нужно идти на дизайнера. Вероника обладает хорошими данными в области рисования, и мышление у нее необычное. Именно она смогла в один из дней стать непосредственным участником мастер-класса по аквагриму, разрисовала всех малышей из соседних отрядов. Надо было видеть ее удовлетворенность. Хотя, когда мы только готовились к лагерю, мне было сказано, что Вероника одна из самых сложных девочек. Но мы смогли к ней найти ключик.

После проведения профильных смен, образовательных мероприятий с профессиями определяются до 80 % воспитанников, и что отраднo, они же и доходят до окончания учреждений.

- Николай Г. благодаря встрече со студентами колледжа народного хозяйства и землеустройства выбрал профессию в сфере землеустройства. В 2018 году стал победителем областного конкурса World skills.
- Кристина К. выбрала профессию акушера. В настоящее время проходит практику в областном перинатальном центре.
- Диана Е. стала кондитером. В 2017 году выиграла областной грант и смогла его реализовать в детском доме, создав Школу кулинарного искусства «Joy-box».
- Даша А. и Елена К. выбрали себе профессию воспитателя в детском саду.
- Олег Ф. выбрал профессию хореографа.
- Анна Р. стала ихтиологом.

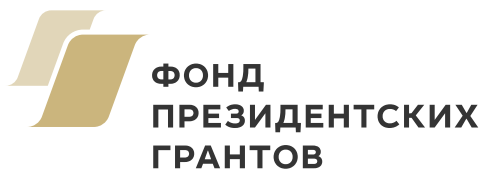
Развитие и перспективы практики

- Проект долгосрочный, рассчитан на несколько лет в связи с тем, что дети становятся его участниками на этапе обучения в 7 классе общеобразовательной школы и состоят в нем до момента устройства на первое рабочее место после получения диплома;
- в рамках проекта осуществляется производственная деятельность (швейная мастерская (дизайнерские изделия, сувениры), пекарня,



кондитерская, расширяя ассортимент и увеличивая выпуск продукции с целью сделать проект долгосрочным;

- В рамках проекта оказывается поддержка выпускникам образовательных профессиональных учреждений в трудоустройстве на ведущих предприятиях региона;
- Планируется создание обучающих видео по каждому направлению и проведение бесплатных вебинаров для всех желающих;
- Проект с каждым годом расширяет число направлений (профессий), налажено взаимодействие с ведущими предприятиями г. Калуги и Калужской области;
- В рамках проекта привлекаются волонтеры, специалисты, профессионалы для проведения всех мероприятий для проведения мастер-классов обучения мастерству, рекламирования активного образа жизни и возможности приобретения специальности.





**хранители
детства**

Фонд поддержки семьи и детей

info@chk.msk.ru

www.childhoodkeepers.ru