Мы вместе
TOGETHER

ФОНД
ПРЕЗИДЕНТСКИХ
ГРАНТОВ

«Шаг в будущее»

Программа профориентации и подготовки к трудоустройству выпускников детских домов Костромской и Ивановской областей.

Кострома, Иваново
2020

Авторы сборника: Архипова Я.С., директор фонда «Мы вместе» и Харитонова Е.П, директор по стратегическому планированию, выражают огромную благодарность Фонду Президентских грантов за финансирование проекта «Шаг в будущее», который позволил выпускникам детских домов Костромской и Ивановской областей определиться с выбором профессии и быть трудоустроенными.

Мы благодарны всем представителям государственных структур Костромской и Ивановской областей, бизнеса, волонтерам и наставникам за помощь, которая очень важна для участников нашего проекта, надеемся на дальнейшее сотрудничество и расширение контактов.

Также выражаем благодарность Селениной Екатерине - председателю Правления НБФ «Надежда», Кочиневой Анне - директору фонда поддержки семьи и детей «Хранители детства». Коноваловой Елене – руководителю фонда «В твоих руках» за предоставленные методические материалы по трудоустройству воспитанников и выпускников детских домов

Мы благодарны всей команде проекта «Шаг в будущее» за проявление творческой инициативы в организации и проведении мероприятий проекта, предоставленные фотографии и истории успеха участников проекта.

Содержание:

1. Предисловие 4

2. О проекте фонда «Шаг в будущее» 6

- Актуальность проблемы трудоустройства выпускников детских домов 6
- Взаимодействие с государственными учреждениями и бизнесом 7

3. Технология трудоустройства выпускников детских домов Костромской и Ивановской областей 8

- Планирование и подготовка документации 8
- Отбор и подготовка выпускников 9
- Мероприятия проекта 11
- Организация стажировок, риски и результаты 18
- Информационное сопровождение 20
- Итоги проекта и обратная связь 20
- Приложения 26

4. Перспективы проекта 37

- Истории успеха 37
- Мнения экспертов и опыт трех НКО по вопросам трудоустройства воспитанников и выпускников детских домов 45

5. Заключение 63

Предисловие

Каждый год стены детских домов в Костромской и Ивановской областях покидают десятки выпускников.

Сотрудники нашего фонда делают все возможное, чтобы выпускники стали достойными членами общества, нашли работу, удержали ее, создали семьи, воспитали детей.

Проект «Шаг в будущее» является хорошим примером социального партнерства, в котором государство, бизнес и НКО совместно помогают выпускникам детских домов выбрать работу по душе и получить успешный опыт трудоустройства.

В реализации проекта приняли участие 50 выпускников, 20 из которых успешно прошли летнюю стажировку по выбранной профессии. Более 70 волонтеров активно участвовали в организации и проведении мероприятий проекта, 15 из них стали индивидуальными наставниками на время прохождения практики. Наши выпускники поверили в свои силы, почувствовали поддержку взрослых и опытных профессионалов.

Мы хотим, чтобы каждый выпускник детского дома, участвующий в нашем проекте, нашел свой путь и уверенно смотрел в будущее.

Проект будет продолжен, будущие выпускники детских домов будут иметь возможность получить поддержку наставников в выборе профессии, поиске постоянной работы, построении карьеры, создании семьи и ее обеспечении.

Архипова Яна,
директор НБФ социальных программ «Мы вместе»

**ДЕПАРТАМЕНТ
ПО ТРУДУ И СОЦИАЛЬНОЙ
ЗАЩИТЕ НАСЕЛЕНИЯ
КОСТРОМСКОЙ ОБЛАСТИ**

Свердлова ул., 129, г. Кострома, 156029
Тел. (4942) 55-90-62 , факс (4942) 55-15 -71
E-mail: socdep@adm44.ru
ОКПО 00092054, ОГРН 1024400532860
ИНН/КПП 4401011720/440101001

от «31» 08 2020г. № 4484-07-03
На №_____- от _____2020 г.

По месту требования

Департамент по труду и социальной защите населения Костромской области сотрудничает с НБФ социальных программ «Мы вместе» с 2018 года (далее – Фонд). Вопросы социальной адаптации, профориентации и первичного трудоустройства выпускников организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, всегда являлись приоритетными в деятельности Фонда.

Проект «Шаг в будущее» позволяет выпускникам организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, сделать правильный выбор будущей профессии, реализовать свой творческий потенциал, избежать разочарования и неуверенности в завтрашнем дне. Сотрудники Фонда работают единой профессиональной командой, которая смогла вовлечь выпускников в проект, помочь им определить свои наклонности и потребности в выборе профессии при помощи тестирования. С помощью тренингов, которые охватили все аспекты трудоустройства, участники проекта получили необходимые знания о разнообразии профессий, о рынке труда региона, о самопрезентации и коммуникации в трудовом коллективе. Все полученные знания ребята смогли применить на практике во время прохождения стажировок в различных организациях и на предприятиях.

Департамент по труду и социальной защите населения Костромской области второй год предоставляет возможность прохождения стажировки участникам проекта, поэтому особенно ценим вклад Фонда в индивидуальную и кропотливую работу, которая ведется с каждым участником проекта.

Сборник, который подготовил Фонд, поможет ответить на вопросы организации и подготовки ребят к трудоустройству, привлечет сотрудников компаний к участию в проекте в качестве наставников и волонтеров. В приложении даны некоторые документы, которые помогут работникам детских домов совершенствовать их методику подготовки воспитанников к трудоустройству.

Мы желаем Фонду продолжать работу над такими востребованными проектами и всегда готовы к сотрудничеству.

Заместитель директора департамента А.А. Лазутина

О проекте фонда «Шаг в будущее»

Актуальность проблемы трудоустройства выпускников детских домов

Выбор профессии является важным и очень серьезным моментом в жизни каждого молодого человека. В нашем проекте «Шаг в будущее» участвуют 50 выпускников детских домов Костромской и Ивановской областей. Это особенные ребята: у большинства выпускников нет родных и близких людей, которые могли бы помочь им в вопросах трудоустройства, посоветовать и поддержать в трудной жизненной ситуации. У них недостаточно знаний о мире современных профессий, о правах и обязанностях, о возможностях своего личностного роста, отсутствует опыт общения с незнакомыми людьми. Практически все они не умеют планировать, принимать решения, презентовать себя, предотвращать и разрешать конфликтные ситуации. Отсутствие мотивации к трудоустройству, недостаточность знаний и навыков являются барьером к успеху в начале самостоятельной жизни и в поиске работы. Слишком большой поток информации в сети Интернет не позволяет им ориентироваться в реальном мире, а наоборот создает путаницу и дезориентирует их.

Несмотря на то, что колледжи в регионах предлагают широкий спектр специальностей, многие выпускники не могут поступить на ту, которая им нравится, в силу особенностей в развитии и недостаточного уровня образования, а кто-то - выбирает специальность, ориентируясь не на свои интересы и способности, а на то, куда пойдут учиться друзья. Мы понимаем, что именно выпускники детских домов находятся в зоне риска. Наш проект позволяет изменить ситуацию и подготовить его участников к трудоустройству и поиску первого рабочего места, в этом мы видим важность и актуальность проекта «Шаг в будущее». Авторы сборника считают, что реализация проекта, появление методических и информационно – аналитических материалов поможет всем заинтересованным организациям и их сотрудникам более качественно подойти к решению вопросов трудоустройства и удержания на первом рабочем месте выпускников детских домов.

НБФ социальных программ «Мы вместе» был создан для поддержки выпускников учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, и оказания им конкретной помощи в социализации и адаптации в российское общество. Выпускники являются для сотрудников особенными и требующими повышенного внимания и заботы.

Также мы считаем, что в настоящий момент в России существует потребность распространения практик социальной адаптации и трудоустройства выпускников детских домов. Данный сборник является лишь малой частью распространения такого опыта и попыткой внести наш вклад в практику работы с выпускниками детских домов по подготовке к трудоустройству.

Наш фонд имеет десятилетний опыт реализации социальных проектов по профориентации и трудоустройству выпускников детских домов. За эти годы в программах фонда приняло участие более пятиста выпускников.

В рамках проекта по трудоустройству и прохождения производственной практики наши ребята познакомились с широким спектром профессий, получили опыт трудоустройства, сформировали представление о режиме труда, ответственного отношения к работе, адаптации в трудовом коллективе. Они получили знания, умения и навыки по вопросам трудоустройства, что позволило им начать успешную самостоятельную жизнь, некоторые из них стали сотрудниками фонда, индивидуальными предпринимателями. Они имеют возможность поделиться опытом и секретами мастерства в своих профессиях с молодыми выпускниками, участниками различных программ фонда.

В ходе реализации данного проекта сотрудникам фонда пришлось внести изменения, связанные с КОВИД – 19. В условиях кризиса в экономической и социальной жизни, вызванном пандемией, все проблемы наших выпускников обострились и значительно повысился риск опасности для здоровья, усиления зависимостей, сузился спектр доступных профессий, усилился страх неизвестности в будущем. Сотрудники фонда перешли на режим работы в уда-

ленном формате, продумали формы работы по повышению мотивации участников проекта к трудоустройству, совершенствованию их знаний и навыков в этой области. Перед нами продолжают стоять вопросы о том, как преодолеть иждивенческую позицию «**мне все должны**», повысить интерес к работе, организовать практику и общение с профессионалами, рабочим коллективом. Проблемой остается отсутствие профессий, востребованных по месту жительства выпускников, а также низкий уровень образования большинства участников проекта. Фонд «Мы вместе» продолжает работу по проекту «Шаг в будущее», принимает все меры по преодолению проблем в вопросах трудоустройства выпускников детских домов Костромской и Ивановской областей. (Приложение № 1 – Презентация проекта «Шаг в будущее»).

Взаимодействие с государственными учреждениями и бизнесом

В ноябре 2019 года фонд «Мы вместе» посетил Губернатор Костромской области Сергей Ситников, он познакомился с программами поддержки выпускников и особо отметил, что два проекта фонда в 2018 и в 2019 годах стали победителями конкурса президентских грантов. Сергей Ситников, губернатор Костромской области: «Если действительно общественная организация несет в своей деятельности интересы для общества и для людей, которые испытывают те или иные проблемы, то она эффективна сама по себе. Мое глубокое убеждение – государство должно поддерживать такие объединения. Что мы делаем и что мы видим сегодня. И дальше эта практика, эта политика государства будет продолжаться».

Поддержка государства в вопросах социализации выпускников детских домов очень своевременна и актуальна для нашего фонда. Мы всегда готовы к сотрудничеству с государственными структурами, бизнесом и НКО, готовы объединить усилия всех заинтересованных сторон по вопросам профориентации и трудоустройства выпускников интернатных учреждений. Мы тесно сотрудничаем с Департаментами социальной защиты населения, Департаментами труда, с центрами занятости населения и другими подчиненными Департаментам государственными структурами Костромской и Ивановской областей. Мы имеем пул компаний – партнеров, сотрудники которых проводят различные мероприятия, предоставляют рабочие места для стажировок, становятся наставниками у наших выпускников на рабочем месте. Сотрудники бизнес компаний знакомят выпускников с востребованными в регионах профессиями, рассказывают об общении в трудовом коллективе, с наставником, помогают освоить выбранную профессию на практике. В результате участия выпускники детских домов смогли подготовиться к выходу на рынок труда, получили знания по компьютерной и финансовой грамотности, а также представление о возможности развития трудовых компетенций. Молодые юноши и девушки прошли стажировки в коммерческих компаниях, в госструктурах и в фонде «Мы вместе». Прошли информационные встречи руководителя и команды проекта в разных организациях, где они рассказали о целях и задачах проекта, познакомили с планами проведения мероприятий, привлечения в проект наставников и волонтеров, ожидаемыми результатами.

Такие встречи помогают установить контакты с новыми организациями и расширить спектр сотрудничества с теми компаниями, которые продолжают поддержку проекта.

Со дня основания фонда мы сотрудничаем с НБФ «Надежда», г. Владимир, по реализации проектов, направленных на социализацию выпускников и их успешную интеграцию в социум. По вопросам корпоративного наставничества и объединения усилий всех заинтересованных организаций в вопросах трудоустройства участников наших программ мы в течение последних трех лет сотрудничаем с фондом «Хранители детства», г. Москва. В 2018 году совместно с АНО НТР, г. Москва, был реализован проект создания социального кластера в Иваново, в котором одной из задач было объединение ресурсов региона для внедрения инновационных программ и передовых технологий по постинтернатной адаптации выпускников детских домов, где вопросы трудоустройства выпускников занимали одно из самых важных мест.

Знакомство представителей бизнеса с программами фонда «Мы вместе» в наших Центрах поддержки выпускников позволили нам расширить количество организаций, желающих сотрудничать в рамках нашего проекта. Координаторы проекта в Костроме и Иваново продолжили создание базы организаций, заинтересованных вопросами профориентации и тру-

доустройства выпускников детских домов и готовых к сотрудничеству. Все организации выразили готовность показать выпускникам особенности их производства, преимущества работы в их организации, познакомить ребят с разными профессиями.

Технология трудоустройства выпускников детских домов Костромской и Ивановской областей

Планирование и подготовка документации

В августе 2019 года начался первый этап проекта «Шаг в будущее», реализуемого с использованием гранта Президента Российской Федерации на развитие гражданского общества, предоставленного Фондом президентских грантов. Реализация проекта «Шаг в будущее» в регионах началась с собрания всех сотрудников и составления плана, утверждения графика мероприятий и ответственных за каждое из них. (Приложение №2). Также был разработан пакет документов, в который входят первичные и итоговые Анкеты, индивидуальный план, темы и планы тренингов, мероприятия проекта, единые требования к сотрудникам проекта, их функциональные обязанности и другая необходимая документация.

Требования к ведению документации для сотрудников любого проекта являются важным организационным моментом. Все сотрудники имеют функциональные обязанности, подписанные лично работником и утвержденные директором фонда. В нашем проекте пятьдесят участников. Мы подготовили специальную таблицу, которая включает списки, мобильные телефоны и адреса электронной почты участников проекта. Каждый участник написал письменное заявление на вступление в программу в произвольной форме. Для того чтобы подготовить качественный план, необходимо сделать анализ материалов, имеющих данные об участниках проекта. В нашем случае к спискам мы добавили первичную Анкету участника проекта, индивидуальные планы профессионального роста каждого выпускника.

Для анализа Анкет и составления индивидуальных планов в помощь координаторам были привлечены психологи и социальные педагоги из числа сотрудников фонда. Все ребята, принимавшие участие в отборе, являются выпускниками детских домов. Они заполнили анкету, где указали свой профессиональный опыт, интересы и потребности. Анкетирование показало, что 50 % выпускников уже имеют опыт трудоустройства, 50% никогда и нигде не работали, 60% не знают, кем бы хотели стать, но все участники мотивированы на обучение и последующее трудоустройство. Каждый третий из опрошенных указал на трудности общения, 90% отметили, что не знают своих прав и обязанностей. Предпочтения и профессиональные склонности у выпускников не совсем сформированы, более 70 % предпочитают работать в сферах обслуживания и питания. Это свидетельствует о недостаточном знании других профессий и их разнообразии.

С учетом анализа были разработаны темы тренингов, мероприятия проекта, тематика и периодичность групповых мероприятий, прошло планирование экскурсий и мастер-классов. На начальном этапе сотрудники проекта обсудили вопросы отчетности и решили, что необходимо вести Дневник ежедневных дел, где учитываются все, даже, на наш взгляд, малозначительные события, такие как телефонные звонки, чтобы иметь возможность анализа и внесения корректив в планы работы с целью увеличения эффективности наших действий по проекту. Важным моментом является ведение учета посещаемости мероприятий. К каждому мероприятию прикладываем регистрационный лист. Для отчета мы делаем фотографии мероприятий, подтверждающие их проведение. Активность участников и их удовлетворенность мероприятием определяем по высказываниям выпускников. Каждый сотрудник имеет качественный сценарий проводимых мероприятий, умеет делать письменный анализ их выполнения. Данный перечень требований к ведению документации по проекту является рекомендацией для сотрудников, в него могут быть внесены изменения и дополнения по желанию сотрудников проекта. Для планирования работы сотрудников в проекте и контроля за выполнением плана необходимы их функциональные обязанности. Общее руководство проектом осуществляет директор фонда. В каждом регионе за реализацию проекта отвечает координатор.

Предлагаем примерную формулировку функциональных обязанностей координатора: «Отвечает за реализацию проекта в своем регионе в соответствии с календарным планом. Ведет всю необходимую документацию. Выполняет все требования руководителя проекта. Четко ведет ежемесячный учет расходования средств по проекту и своевременно сдает всю финансовую отчетность бухгалтеру проекта. Совместно с психологом и социальным педагогом фонда обеспечивает участие выпускников в общих мероприятиях, ведет учет посещаемости, обеспечивает фотографирование и сбор отзывов участников проекта с целью получения обратной связи. Своевременно готовит отчетность по своему региону и предоставляет руководству проекта.

Отчет включает в себя описание мероприятия, дату его проведения, количество участников, ожидаемый результат и мнение участников о проведенном мероприятии. Приветствуется участие координаторов в различных областных мероприятиях: круглых столах, конференциях, собраниях по вопросам трудоустройства выпускников детских домов на разных уровнях с целью пропаганды проекта и привлечения всех заинтересованных лиц к его реализации». Мы помним и учитываем результаты, которые должны получить в ходе деятельности по проекту. Хорошо подготовленные планы и мониторинг помогут подготовить отчет, сделать анализ выполненных работ и учесть все риски в ходе дальнейшей реализации проекта «Шаг в будущее».

Отбор и подготовка выпускников

Координаторы проекта совместно с привлеченными в проект специалистами отобрали 50 выпускников, по 25 в каждом регионе. На первом этапе отбора участников проекта важ-

ным моментом было информирование. Директор фонда и координатор в Костроме выступили с презентацией проекта в 4 учебных заведениях: Колледж бытового сервиса, Колледж торговли и питания, Колледж отраслевых технологий, Автотранспортный техникум. В Иваново сотрудники посетили: Колледж легкой промышленности, Кохомский индустриальный колледж, Промышленно – экономический колледж, Колледж сферы услуг.

В центрах поддержки выпускников детских домов в Костроме и Иваново прошли встречи, на которых сотрудники рассказали о проекте и пригласили выпускников детских домов к участию в нем. В конце августа 2019 года в регионах прошли летние лагеря для первокурсников, выпускников детских домов, где сотрудники фонда также рассказали о проекте. В Ивановском центре прошла встреча кандидатов в проект с успешными выпускниками, имеющими собственный бизнес.

Мы приготовили обращение к выпускникам:

«Дорогие выпускники! Наш проект «Шаг в будущее» позволит вам, его участникам, успешно найти и удержать работу, которая даст возможность иметь зарплату, льготы и карьерный рост. Важно понять, что участие в проекте не избавит вас от проблем и не даст легких путей для их разрешения. Но проект поможет вам встать на путь здоровой, продуктивной жизни, осознать, с какими трудностями вы можете столкнуться, даст вам необходимый набор инструментов, который поможет преодолеть эти трудности. Мы не можем гарантировать вам получение работы по завершению курса. Однако программа даст все необходимое для того, чтобы вы сами смогли найти работу, соответствующую вашим способностям и интересам. Мы поможем вам понять уникальную ценность каждого участника проекта**,** найти наставника, осознать цель и планы для вашей жизни**,** узнать свои способности и таланты, применить эти способности и таланты в работе и построении карьеры, которая обогатит вашу жизнь и даст вам возможность обеспечивать себя и свою семью.

Проект «Шаг в будущее» потребует от вас много усилий, но через четырнадцать месяцев вы:

- *Научитесь соотносить ваши интересы и умения с выбранной вами профессией, которая будет обеспечивать ваше будущее;*
- *Составите свой индивидуальный профессиональный план, который поможет вам определиться с выбором профессии;*
- *Выявите то, что может стать препятствием в вашей работе и на вашем жизненном пути, и разработаете план по преодолению этих препятствий;*
- *Поймете, что работа над характером является самым важным компонентом на пути к успеху;*

- *Научитесь сотрудничать с другими людьми, изучать рынок рабочей силы, искать, находить и удерживать работу;*
- *Научитесь работать и продвигаться по карьерной лестнице;*
- *Подружитесь с теми, кто обучается вместе с вами, с группой лидеров, с сотрудниками фонда «Мы вместе», наставниками, а также познакомитесь с представителями госструктур, местного бизнеса, агентств по трудоустройству, которые заинтересованы помочь вам на вашем жизненном пути;*
- *Научитесь быть ответственными и дисциплинированными, что поможет вам не сойти с правильного пути достижения выбранной вами профессиональной цели».*

Для наших выпускников мы разработали их права и обязанности, считаем, что это поможет им принять правильное решение об участии в проекте (Приложение №3).

Также на встречах с выпускниками были показаны ролики о прохождении стажировок участниками программы корпоративного наставничества фонда «Хранители детства». Эти видео позволяют ребятам познакомиться с опытом прохождения стажировок воспитанниками детских домов из разных регионов России, узнать о многообразии компаний и профессий, о том, как строится взаимодействие с сотрудниками компаний, как проходят мероприятия. Это также помогает ребятам в принятии решения об участии в проекте. Каждый желающий участвовать в проекте пишет Заявление в произвольной форме, заполняет первичную Анкету (Приложение № 4) и совместно с координатором и психологом составляет индивидуальный план своего профессионального развития.

Мероприятия проекта

В ходе проекта было проведено более 170 мероприятий в двух регионах, от четырех до восьми мероприятий в месяц в каждом Центре поддержки выпускников и в различных организациях. На первый план выходят экскурсии в организации. Знакомство участников проекта с бизнес компаниями и предприятиями региона позволяют узнать о множестве профессий, которые могут освоить наши ребята, о корпоративной этике. Группы мы обычно формируем от пяти до двенадцати человек, подбираем их по профессиональным предпочтениям, так как уверены, что если ребята хотят стать поварами, то им интересно будет посетить предприятия сферы питания. Для тех, кто интересуется компьютерными технологиями, мы предлагаем встречи с IT специалистами. Однако есть и не определившиеся выпускники, их можно пригласить в любую из таких групп с целью знакомства и дальнейшего определения их желаний. В ходе экскурсий ребята общаются с сотрудниками разных отделов, особенный интерес вызывает возможность попробовать сделать что-то своими руками. Например, на фабрике мебели обшить тканью деталь, в детском центре поиграть с малышами, в строительной компании выровнять песок при помощи специальной техники. Бывает, что юноши идут в автосалон, а девушки - в детский развлекательный центр. Экскурсии проходят не реже одного раза в месяц, они расширяют кругозор участников проекта, позволяют ребятам узнать о новых для них профессиях, о существовании которых они даже не предполагали. Практически на каждой экскурсии ребят встречали сотрудники, которые прямо на месте рассказывали о компании, делились своими историями о том, как пришли сюда работать, что им нравится в этой профессии. Среди них были менеджеры, руководитель строительной компании, владелец и мастер в автосервисе, воспитатель в центре развития ребенка, руководители и визажисты салонов красоты, продавцы, сотрудники IT компаний, руководители PR отделов. Вот несколько примеров.

22 сентября 2020 года участники проекта «Шаг в будущее» из Иваново посетили компанию Аквелон. В ивановском офисе компании, который существует уже более 14 лет, ребята познакомились с сотрудниками и посмотрели, как и где они работают над созданием уникальных проектов. Ребятам рассказали о принципах работы компании, о возможных вариантах карьеры в сфере IT, показали, как выглядит рабочий процесс в IT-компании изнутри, и даже

сделали именные бейджи. Все как у сотрудников фирмы. Марат Зимнуров, старший специалист компании, рассказал ребятам о своем пути в Аквелоне, как 3,5 года назад он попал сюда на стажировку и остался, пройдя весь путь от новичка до ведущего специалиста.

> Ксения: «Я так рада, что попала сегодня на экскурсию в Аквелон. Я учусь на первом курсе по специальности программная инженерия (профиль — разработка программно-информационных систем). Моя мечта – это попасть на стажировку в компанию Аквелон и погрузиться в реальные рабочие задачи и проекты в команде настоящих профессионалов. Мне очень хочется научиться новым технологиям, попробовать поработать над реальными кейсами планетного масштаба. Видно, что Аквелон для сотрудников – это больше, чем просто работа. Они любят проводить время вместе: устраивать хакатоны, выезжать на природу, играть в футбол, организовывать тимбилдинги и пицца-пати».

> Марина: «Я тоже в этом году поступила учиться на программиста и нахожусь в самом начале своего профессионального пути. Сегодня я поняла, что важно не только понять саму технологию и знать программирование, но и уметь работать в команде и понимать окружающих тебя коллег. В IT сфере преобладает сленг, программисты используют всевозможные сокращения и выражения, которые зачастую являются сокращениями английских выражений. Я поняла, что надо прокачать мой английский, чтобы быть в теме, да и поработать над своими софт и хард скиллами, чтобы после окончания учебы эйчар (HR — менеджер по персоналу) точно сделал мне оффер (предложение) поработать здесь».

18 сентября в рамках проекта «Шаг в будущее» для небольшой группы участников проекта в Костроме была организована экскурсия на предприятие переработки вторсырья ООО ТрейдПластик. Экскурсия представляла собой знакомство выпускников с особенностями работы предприятия, во время которого они узнали откуда берется сырье, как сортируется, частично перерабатывается и готовится к транспортировке на перерабатывающий завод. Ребята открыли для себя, что можно не выкидывать мусор (пластик и картон), а сдавать на переработку, им объяснили, как правильно это делать. А еще ребят удивил тот факт, что на этом можно зарабатывать дополнительные деньги.

Руководители данного предприятия берут участников программ фонда на стажировки в летний период и после учебы. Во время экскурсии такой возможностью заинтересовался один выпускник. После экскурсии все отправились в пиццерию, где пообедали и делились впечатлениями. Пришли к выводу, что было бы здорово, если бы таких предприятий в нашем городе стало больше.

> «Я очень доволен, что смог побывать на этом предприятии. Здесь люди делают хорошее дело – очищение нашего города от мусора – это достойно уважения. Очень интересно было наблюдать, как принимается вторсырье, как сортируется, как перерабатывается. Работа сложная, но нужная»,- отметил Иван П.

26 августа 10 участников проекта «Шаг в будущее» посетили пожарно-спасательную часть №6, где познакомились с ее сотрудниками.

Ребятам рассказали о профессии пожарного-спасателя, показали каким снаряжением пользуются те, кто каждый день рискует жизнью, спасая людей и дома от пожара, какую форму они носят, как проходят их смены.

Начальник отделения агитации и пропаганды Дмитрий Цветков рассказал ребятам историю пожарного и спасательного дела в нашей стране и о первых спасательных операциях МЧС России.

Также ребят непосредственно познакомили с работой пожарных и спасателей, показав одну из тренировок сотрудников, ознакомили с пожарно - техническим вооружением и оборудованием, применяемыми для проведения аварийно-спасательных работ.

Ребята смогли ощутить себя настоящими пожарными, примерив полную экипировку спасателей и приняв участие в тушении условного пожара с подачей воды от автомобильной цистерны.

> Сергей: «Спасибо вам за организацию такого интересного мероприятия. Я не заметил, как пролетели два часа. За это время я много узнал об истории МЧС, попробовал надевать снаряжение пожарного за одну минуту, посетил экскурсию по части и, главное, познакомился с сотрудниками МЧС, для которых эта работа действительно призвание. Мне кажется, что работать здесь мечтали бы многие. Я теперь точно в их числе».

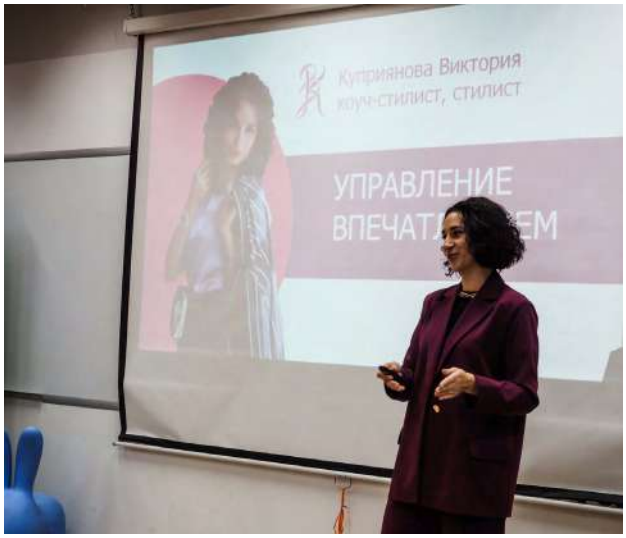
> Ольга: «Сегодня была очень интересная встреча! Нам показали пожарную машину и что у нее внутри. Я даже посидела в ней и попробовала поливать из пожарного шланга. Мне очень понравились сотрудники МЧС. Видно, что здесь работают настоящие мужчины и очень смелые женщины, которые каждую минуту готовы прийти на помощь, если случится пожар».

28 августа выпускники детских домов, участники профориентационного проекта «Шаг в будущее», посетили ивановский железнодорожный вокзал.

Железнодорожная отрасль – одна из крупнейших в Российской Федерации. В ней занято более одного миллиона человек. Такой объем, а также динамика роста и развития железнодорожной индустрии в России обеспечивают постоянный спрос на работников по профессиям, связанным с железной дорогой. В связи с чем железнодорожные профессии и специальности еще долго будут широко востребованы на рынке труда.

Железнодорожные профессии очень многочисленны. В их число включаются: рабочие (машинисты, путейцы, вагонщики, проводники); служащие (инженеры, диспетчеры, начальники станций, вокзалов, участков). По характеру работы профессии РЖД могут сильно отличаться. Некоторые предполагают тяжелый физический труд, в других нужна постоянная концентрация внимания и мгновенная реакция, существуют узкоспециализированные профессии, требующие глубоких технических знаний. Но и это не проблема. Для тех, кто заинтересуется железнодорожными профессиями свои программы предлагает Ивановский Железнодорожный Колледж.

Ежемесячно проходили мотивационные встречи с представителями местного бизнеса, за период реализации проекта прошло 24 таких встречи.



В режиме самоизоляции прошло 23 мотивационные встречи с успешными людьми, представителями самых разнообразных профессий: маркетологи, актеры, экономисты, руководители компаний, водитель-дальнобойщик, основатель столярной мастерской и даже дрессировщица из Цирка!

Теоретическая подготовка включает обучение на ежемесячных тренингах. За время проекта в каждом регионе прошли по десять тренингов по темам, которые указаны в приложении № 5. Координаторы проекта приглашают к участию в тренингах специалистов служб занятости населения, психологов, социальных педагогов, проводят их в интерактивной форме. Раздаточный материал, который готовят координаторы, накапливается в специальных папках с файлами и в итоге ребята получают самодельный учебник, который пригодится им как напоминание о теории по трудоустройству. В помощь координаторам были разработаны планы проведения тренингов.

На наших тренингах ребята получают теорию, а вот закрепить ее позволяют разнообразные мастер-классы, которые проходят в интерактивной форме как в Центрах поддержки выпускников, так и в компаниях. В ходе проекта мы провели 20 мастер-классов. Особенно популярны были кулинарные мастер-классы, затем швейные, столярные, по фотографии и визажу. В ходе мастер-классов ребята пробовали свои силы в несложных активностях, определяли свои предпочтения в той или иной профессии.

Хотя проект содержит достаточно инструментов и мероприятий, чтобы достичь поставленные цели, мы считаем, что дополнительное участие в образовательных и общественно-полезных мероприятиях способствует мотивации на успех, развивает компетенции и лидерские качества. Ребята проходят курсы компьютерной и финансовой грамотности, участвуют в волонтерских проектах и акциях. Такой комплексный и системный подход доказал свою эффективность.

Организация стажировок, риски и результаты

Мы организуем прохождение стажировок для выпускников детских домов при поддержке корпоративных наставников и при сопровождении координаторов проекта в Костроме и Иваново. Этим летом, несмотря на трудности, связанные с эпидемиологической обстановкой, 20 выпускников прошли стажировку. Переговоры о стажировках мы начали еще осенью, получили подтверждение от компаний об их готовности выделить наставников и принять участие в обучении. Знакомство выпускника и наставника обычно проходит на наших совместных мероприятиях.

Они узнают друг друга в процессе деятельности, присматриваются, и в результате получается пара «наставник-подопечный» на период прохождения летней стажировки в компании. Так, конечно, происходит в идеале, но на практике это не всегда получается. Может оказаться, что знакомый сотрудник компании, который понравился и подружился с выпускником, не сможет стать его наставником в ходе стажировки. Здесь на помощь приходит координатор проекта в регионе, который осуществляет постоянное сопровождение наших подопечных во время различных мероприятий и стажировки. В сопровождение входят как очные встречи, так и телефонные переговоры. Но требование одно: постоянно быть на связи и вовремя предотвращать нежелательные ситуации. Поддержка координатора проекта и наставника на рабочем месте помогают выпускнику поверить в свои силы. Кто же он, корпоративный наставник? Обычно это профессионал, готовый передать свой профессиональный опыт подопечному.

Быть наставником молодых людей с тяжелой судьбой, с опытом воспитания в казенном учреждении, с минимальными социальными навыками - задача сложная. Большинство наших волонтеров и наставников никогда не сталкивались с выпускниками детских домов, не знают их особенностей. Поэтому мы готовим наставников к участию в проекте, в наших мероприятиях. Мы понимаем, что сотрудники компаний заняты выполнением своей постоянной работы, поэтому чаще всего подходим к обучению индивидуально, привлекая к этому координатора проекта. На наставнике лежит ответственность за создание условий по профориентации и трудоустройству выпускников детских домов, помощь им в самоопределении и повышении мотивации к обучению и труду, создание возможностей для освоения профессии в ходе прохождения стажировки и успешного трудоустройства в будущем. Важным аспектом также является то, что передача знаний происходит в естественной рабочей среде, в процессе совместной деятельности. Передача опыта, обучение профессиональным навыкам непосредственно на рабочем месте, где теоретические знания находят свое практическое применение, дает наибольший эффект. Возможности начать работу на самой низшей должности и постепенно сделать карьеру есть в каждой организации. Особенно это важно для участников нашего проекта, которые мотивированы на получение образования, таких ребят у нас 40 %. Не менее важно наличие профессий, не требующих высокой квалификации, так как 60 % наших выпускников имеют особенности в развитии и не смогут получить высшее, а иногда даже и среднее, образование. Мы обращаем внимание наставников на цели и задачи стажировки, на поведенческие особенности выпускников детских домов, даем рекомендации по построению взаимоотношений с выпускником и координатором проекта. В результате мы хотим получить наставника, который не только познакомит своего подопечного с основами профессии, поделится профессиональными секретами, но и сможет поддержать в любой сложной ситуации, поможет избежать конфликтных ситуаций, покажет, что наш выпускник ему небезразличен.

Что мы ждем от наставника?

- открытости и желания помочь стажеру в освоении профессии
- готовности действовать в интересах выпускника

- установление эмоциональной связи с подопечным
- создания безопасных условий стажировки
- помощи в успешной адаптации подопечного на рабочем месте
- обеспечения позитивного окружения
- желания сотрудничать со специалистами фонда

Мы записали рекомендации наставнику он-лайн, разместили их на сайте а разделе «ресурсный центр», где они могут ознакомиться с данной информацией в любое удобное для них время. Также разработали Памятку наставнику (Приложение №6).

В ходе проекта все наши мероприятия направлены на подготовку не только наставников, но и стажеров к прохождению практики. Мы разработали Памятку стажеру (Приложение № 7). Координатор и наставник предлагают выпускнику поработать хотя бы в течение первых трех дней, а потом решаем вопрос о ее дальнейшем прохождении. Ситуации, когда стажировка прерывалась после такого пробного периода, исключительные и связаны с особенностями в развитии некоторых наших участников. Благодаря кропотливой предварительной работе по подбору компании, наставника, его обучения и подготовки выпускников, стажировка длится минимум две недели. У нас есть примеры, когда ребята продолжают оставаться на рабочем месте более длительный срок и короткая стажировка становится постоянным рабочим местом для выпускника. Так, участник проекта в прошлом году приступил к стажировке в ресторане Бургер Кинг в августе 2019году и продолжает работать сейчас, в октябре 2020 года, успешно совмещая работу с учебой. Еще один пример стажировки в компании ТрейдПластик, которая началась в июне этого года и продолжается в настоящий момент.

В результате стажировки участник - выпускник детского дома:
- получит практические навыки работы
- расширит социальное окружение
- положительно оценит результаты своей деятельности
- преодолеет все страхи и сомнения
- будет заинтересован в личном развитии
- получит успешный старт в самостоятельную жизнь

Информационное сопровождение

- Информационное сопровождение осуществлялось на протяжении всего проекта и включает следующие этапы:
- Анонсирование проекта в публичном пространстве (публикация на сайте фонда и социальных сетях, в региональных СМИ, новостная рассылка). Приложение 8.
- Новость о каждом проведенном мероприятии мы размещаем на официальном сайте фонда. Сотрудники в заметке отражают цель, суть мероприятия, пользу для благополучателей. На каждом мероприятии осуществляется фотосъемка.
- Каждый месяц все заинтересованные стороны проекта получают новостную рассылку о прошедших за месяц мероприятиях и анонсах предстоящих событий..
- Публикации в СМИ. В середине учебного года фонд готовил пресс-релиз для СМИ с промежуточными итогами проекта. По завершении проекта выпускается итоговый пресс-релиз об успехах участников проекта и программы
- В ходе реализации проекта и стажировок готовятся истории успеха участников проекта. Истории размещаются на сайте фонда в разделе «Истории успеха».

Итоги проекта и обратная связь

В ходе реализации проекта было создано двадцать пар «наставник – подопечный . В формировании пар участвовали специалисты фонда и психологи, они давали рекомендации в соответствии с психологическими особенностями ребят и их профессиональными предпочтениями. Для знакомства наставников и ребят проводились совместные мероприятия. На таких мероприятиях была создана неформальная атмосфера, позволяющая будущим наставникам и подопечным познакомиться друг с другом, пообщаться. Специалисты фонда сопровождали

каждую пару, следя за их отношениями. В итоге ребята научились работать в коллективе, общаться с коллегами, осознают чувство ответственности и исполнительности.

Пятьдесят выпускников детских домов осознано подошли к выбору профессии, освоили навыки, необходимые для успешного трудоустройства, смогли познакомиться и попробовать на личном опыте широкий спектр современных и востребованных профессий. В проекте приняло участие более семидесяти волонтеров, среди которых были сотрудники государственных организаций, бизнес компаний, некоммерческих организаций, индивидуальные предприниматели, студенты университетов.

Все выпускники прошли теоретическую подготовку в ходе тренингов и каждый из них получил от пятнадцати до тридцати консультаций психологов и социальных работников по выстраиванию траектории личного и профессионального развития. Было отобрано и подготовлено двадцать выпускников детских домов, которые прошли стажировку и получили профессиональный опыт на первом рабочем месте. Каждое рабочее место подбиралось индивидуально, исходя из потребностей и пожеланий ребят. Было отобрано и подготовлено пятнадцать сотрудников компаний, которые стали корпоративными наставниками у двадцати выпускников на время прохождения стажировки. На протяжении всего периода работы специалисты фонда сопровождали каждую пару. В результате стажировок ребята смогли сформировать ответственное отношение к работе, адаптироваться в трудовых коллективах, получили опыт работы при поддержке наставников.

Участники заполнили итоговые Анкеты удовлетворенности проектом отдельно для выпускников (Приложение № 9) и для наставников (Приложение № 10). Опрос участников проекта показал, что 70% выпускников осознанно выбрали профессию, у 30% повысилась мотивация к самостоятельному обучению и получению дополнительного образования, 50% выпускников понимают перспективы собственного карьерного роста, у 30% участников возникло желание стать лидерами и повысилась социальная ответственность.

По результатам проекта были проведены две конференции по обмену опытом в области трудоустройства уязвимых групп молодежи для специалистов государственных учреждений, региональных НКО, представителей коммерческих компаний, руководителей и сотрудников ЦССВ.

DISCOVERY
KIDS
LEROY MERLIN

ПОТОМУ ЧТО КАЖДОМУ
ВЫПУСКНИКУ ДЕТСКОГО
ДОМА НУЖНА ДОСТОЙНАЯ
ЖИЗНЬ

БЛАГОДАРНОСТЬ
PUMA

По итогам стажировки для всех ребят было проведено заключительное мероприятие в Иваново и в Костроме в октябре 2020 г., где получившие опыт работы подростки рассказали свои истории успеха и поделились своим опытом со сверстниками

Мы выражаем благодарность всем организациям, индивидуальным наставникам, волонтерам, выпускникам детских домов, сотрудникам проекта, которые помогли реализовать данный проект и сделать его успешным.

Фонд «Мы вместе» планирует дальнейшее развитие проекта, привлечение новых участников, расширение установленных связей с государственными структурами, представителями бизнеса и НКО.

Приложение № 1

Презентация проекта «Шаг в будущее»

Слайд №1
Выпускники детских домов не приспособлены к преодолению трудностей самостоятельной жизни, не могут трудоустроиться и адаптироваться в социуме. Статистика неумолимо говорит о том, что лишь каждый 10-й выпускник находит постоянную работу и удерживается на ней в течение хотя бы 6 месяцев. Остальные постепенно опускаются вниз по социальной лестнице, что приводит к конфликтам с законом, зависимостям, невозможности создать и обеспечить свою семью, отказу от собственных детей. В итоге такой молодой человек становится налоговым бременем для государства.

Слайд №2
Наличие и поддержка наставника, с участием которого выпускник продвинулся в осознанном выборе своего будущего и получил первый успешный опыт работы, взаимодействия с принципиально иным социальным окружением, заметно увеличивают его шансы на устойчивое будущее. Он с большей вероятностью найдет постоянную работу, сможет удержаться на ней, расти и развиваться, создать свою семью. В результате он станет тем, кто платит налоги, развивает страну, помогает другим.

Слайд 3.
Фонд «Мы вместе» ставит своей целью увеличение числа успешных молодых людей. Для этого мы реализуем программу корпоративного наставничества в ходе стажировки выпускника. Также фонд реализует программы финансовой, компьютерной грамотности для участников проекта.

Слайд 4.
Корпоративный наставник – это наставник на рабочем месте, тот, кто помогает сделать осознанный выбор профессии, освоить профессиональные навыки, и что еще более важно – адаптироваться в коллективе, научиться взаимодействовать в команде, добиваться результатов.

Слайд 5.
Роль корпоративного наставника заключается в поддержке и сопровождении подопечного, в адаптации стажера на рабочем месте, обеспечении безопасности, формировании ответственности и в раскрытии внутреннего потенциала выпускника. Важен личный пример наставника, его отношение в коллективе с коллегами и уровень профессионализма.

Слайд 6.
Этапы проекта:
- знакомство наставника и стажера – важно найти точки соприкосновения;
- установление рабочих отношений – создание безопасной и доброжелательной атмосферы;
- ход стажировки - опора на помощь координатора;
- завершение отношений – обмен контактами;
- удовлетворенность стажировкой - установить степень удовлетворенности наставника и стажера.

Слайд 7.
В результате программы выпускники получают выход в принципиально иное социальное окружение, учатся взаимодействовать в коллективе. Они получают основы профессиональных навыков, умение работать в команде, понимание корпоративной культуры и этики. Повышается мотивация к осознанному выбору своей профессии, осознание своей роли в жизни общества.

Приложение № 2

Мероприятия проекта «Шаг в будущее» в гг. Костроме и Иваново

Август 2019 года – октябрь 2020 года

1.	Подготовка Анонса проекта «Шаг в будущее», разработка первичных анкет участников.	До 15.08.19	Руководитель, методист и привлеченный специалист
2.	Подготовка методических материалов и обсуждение их с координаторами проекта, психологами и социальными педагогами.	До 15.09.19	Все члены команды сопровождения
3.	Отбор участников проекта и составление списков, анкетирование участников проекта, заявление на участие в проекте.	До 30.09.19	Руководитель и координаторы проекта
4.	Информационная встреча руководителя и команды проекта с выпускниками детских домов, партнерами и волонтерами в Костроме	До 30.09.19	Руководитель и координаторы проекта.
5.	Информационная встреча руководителя и команды проекта с выпускниками детских домов, партнерами и волонтерами в Иваново	До 30.09.19	Руководитель и координаторы проекта
6.	Оценка профессиональных наклонностей и способностей участников проекта	До 30.09.19	Руководитель и координаторы проекта
7.	Разработка программы обучающего тренинга для выпускников, участников проекта на 10 месяцев.	До 15.09.19	Методист проекта
8.	Работа по созданию Каталога организаций, участников проекта в каждом регионе	До 01.10.19	Руководитель и координаторы проекта
9.	Составление и подписание индивидуальных планов каждым участником проекта	До 01.10.19	Руководитель и координаторы проекта.
10.	Проведение профориентационных тренингов для выпускников детских домов – участников проекта	Ежемесячно 01.09.2019 – 01.07.2020	Руководитель и координаторы проекта
11.	Выходы в организации на профориентационные мастер-классы	Ежемесячно 01.09.2019 – 01.07.2020	Руководитель и координаторы проекта
12.	Мотивационные встречи с успешными людьми, представителями местного бизнеса в Центрах поддержки выпускников	Ежемесячно 01.09.2019 – 01.07.2020	Руководитель и координаторы проекта
13.	Участие в других программах фонда по желанию выпускников: – тренинги по компьютерной и финансовой грамотности – волонтерские проекты	Ежемесячно 01.09.2019 – 01.09.2020	Руководитель и координаторы проекта
14	Отбор волонтеров в проект: не менее 70 чел., по 35 в каждом регионе, из них 15 наставников.	До 01.03.20	Руководитель и координаторы проекта
15.	Проведение мотивационных встреч и тренингов по подготовке волонтеров и наставников в Костроме	До 01.05.20	Руководитель и координаторы проекта
16.	Проведение мотивационных встреч и тренингов по подготовке волонтеров и наставников в Иваново	До 01.05.20	Руководитель и координаторы проекта

17	Мониторинг проекта, проведение анкетирования на удовлетворенность участием в проекте.	Весь период	Команда проекта
18.	Проведение индивидуальных консультаций для участников проекта психологами по запросу	Весь период	Руководитель и координаторы проекта
19.	Информационное сопровождение проекта	Весь период	Команда проекта
20.	Отбор 20 выпускников для трудоустройства и прохождения практики	До 01.06.20	Команда проекта
21.	Работа по трудоустройству выпускников и прохождения практики в регионах	С 01.06. по 30.08. 20	Координаторы проекта
22.	Описание модели сопровождения выпускников детских домов на рабочем месте и практике	До 01.09.20	Координаторы проекта
23.	Подготовка материалов для итоговой брошюры и издание итогового сборника	До 01.10.20	Команда проекта
24.	Подготовка презентационных материалов к итоговым конференциям и итогового отчета по проекту	До 01.10.20	Команда проекта
25	Итоговые мероприятия: презентация результатов деятельности участников проекта, итогов деятельности наставников и волонтеров, награждение выпускников	До 01.11.20	Команда проекта
26.	Итоговая конференция Итоговый отчет	До 01.11.20	Команда проекта

Приложение № 3

ПРАВА и ОБЯЗАННОСТИ
участников проекта «Шаг в будущее»

Участие в проекте добровольное, главным является желание выпускников участвовать в проекте.

Каждый выпускник имеет право:

- ознакомиться с информацией о проекте
- заполнить Анкету
- написать Заявление об участии в проекте
- участвовать в дополнительных мероприятиях проекта по выбору
- давать интервью
- согласиться с фото и видеосъемками
- быть открытым, просить помощи по мере необходимости
- создать «индивидуальный профориентационный план» и резюме
- пропустить не больше трех (3) занятий
- выучить и сдать материал пропущенных занятий до выхода из проекта
- быть прилежным в учебе и применении изученного материала

Участник проекта обязан:

- Посещать все мероприятия проекта, приходить вовремя и подготовленным
- Выполнять все домашние задания в ходе прохождения обучения
- Быть готовым к активному участию в обсуждениях и выступлениях на тренингах
- Взять на себя ответственность за приобретение полезных знаний и опыта
- Ставить в известность куратора проекта об отсутствии на занятии или мероприятии
- Активно искать работу или возможности для учебы на протяжении участия в проекте
- Применять полученные знания, навыки и умения на практике
- Выработать навыки и характер, которые приведут к успеху в поиске и удержании работы
- Иметь желание найти работу
- Быть готовым к прохождению стажировки по выбранной профессии
- Иметь желание и готовность к сотрудничеству с наставником на рабочем месте

Приложение № 4

АНКЕТА
участника проекта «Шаг в будущее»

Уважаемый участник, НБФ «Мы вместе» начинает реализацию проекта «Шаг в будущее» с использованием гранта Президента РФ, предоставленного Фондом президентских грантов. Руководители проекта просят ответить на наши вопросы. Надеемся, что Ваши искренние ответы помогут нам совместно составить качественные планы по реализации проекта. Спасибо!

1. ФИО, год рождения, место учебы или работы

_____

_____

2. Имеете ли вы опыт работы, где и какой период работы?

_____

_____

3.Что Вы знаете о проекте «Шаг в будущее» и готовы ли в нем участвовать?

_____

_____

4.Что Вы ожидаете от участия в проекте?

_____

_____

_____

5.Какие темы тренингов, семинаров, мастер-классов Вам интересны?

_____

_____

6.Как часто Вы готовы принимать участие в мероприятиях проекта?

_____

7.Какие профессии Вам интересны и где бы Вы хотели работать?

_____

_____

_____

Дата, подпись

Приложение № 5

Темы 10 тренингов
для участника проекта «Шаг в будущее»
в рамках Президентского гранта в период с августа 2019 года по октябрь 2020 года

Тема №1	«Проект «Шаг в будущее», мои индивидуальные особенности, тестирование на профпригодность» - сентябрь, 2019
Тема №2	«Поговорим о работе. Зачем надо работать?» - октябрь, 2019
Тема №3	«Разнообразие профессий и Рынок труда» - ноябрь, 2019
Тема №4	«Поиск работы. Резюме, интервью, собеседование» - декабрь, 2019
Тема №5	«Порядок оформления и приема на работу» - январь, 2020
Тема №6	«Что такое «трудовой коллектив» и как избежать конфликтов» - февраль, 2020
Тема №7	«Мои личные резервы. Как удержаться на рабочем месте» - март, 2020
Тема №8	«Индивидуальное наставничество. Построение взаимоотношений с наставником на рабочем месте» - апрель, 2020
Тема №9	«Что такое корпоративное наставничество. Как выбрать место прохождения практики» - май, 2020
Тема №10	«Итоговое занятие. Что я получил от участия в тренинге? Анкетирование. Выбор места практики» - июнь, 2020

Приложение № 6

ПАМЯТКА НАСТАВНИКУ

на время прохождения стажировки выпускником в организации

Наставник:

- профессионал, который на своем личным примере покажет выпускнику все плюсы и минусы выбранной им профессии;
- обеспечивает открытый и доброжелательный прием на стажировке;
- мотивирует выпускника на изучение функциональных обязанностей, графика работы, организации рабочего места;
- помогает в соблюдении дисциплины и укреплении ответственности на рабочем месте;
- обсуждает наличие у подопечного необходимых навыков для освоения профессии;
- создает условия для подопечного, чтобы он почувствовал свою важность и нужность на данном рабочем месте.

Важно помнить:

Участниками проекта являются выпускники детских домов. Они познакомились с широким спектром профессий, посетили различные организации и компании, поучаствовали в мастер-классах и мотивационных встречах с интересными людьми, представителями разнообразных профессий, прошли подготовку на тренингах. Узнали о разнообразии профессий и рынке труда, о том, как найти работу, подготовить резюме, пройти интервью и собеседование, о порядке оформления на работу. Важным моментом явилось обсуждение личных резервов каждого, профессиональных наклонностей, того, как вести себя в трудовом коллективе и избежать конфликтов.

Однако, не все из них смогут применить полученные знания на практике по разным причинам. Не всегда выпускники детского дома могут легко общаться с новыми незнакомыми людьми, им бывает трудно преодолеть барьеры замкнутости и неуверенности в себе, иногда им легче уйти в себя, чем задать вопросы или попросить помощь. Ваш подопечный только начинает самостоятельную жизнь, он/она очень нуждается в поддержке наставника не только по вопросам трудоустройства и профессионального самоопределения, но и по вопросам общения, поведения в трудовом коллективе, дисциплины, ответственности и т.п.

Подопечному понадобится Ваш личный пример и поддержка. Расскажите ему о собственном опыте трудоустройства, построения карьеры. Будьте искренним и доброжелательным, не допускайте ситуаций нарушения прав и принижения достоинств подопечного. Станьте союзником, который определяет его обязанности в ходе стажировки, оценивает его действия и поступки на рабочем месте, оказывает помощь в принятии решений и радуется его успехам.

В результате стажировки ваш подопечный:

- значительно расширит свое представление о выбранной профессиях,
- обогатит социальное окружение,
- освоит азы профессии и научится работать в коллективе,
- сможет положительно оценивать результаты своей деятельности
- будет заинтересован в личном развитии
- будет способствовать дальнейшему уверенному старту самостоятельной жизни.

Каждую пару сопровождает координатор проекта.

Приложение № 7

Памятка для стажера

Помни, что наставник во время стажировки, это человек, который:

- руководит твоей стажировкой, поддерживает и оказывает помощь;
- заботится о твоем росте и развитии;
- посредством своих действий и своей работы помогает тебе реализовывать свой потенциал;
- помогает тебе в совершении значимых качественных переходов на иной уровень знаний, жизненных навыков, мышления и сознания;
- помогает устанавливать отношения с другими людьми;
- дает мудрые советы;
- знакомит тебя с профессией, функциональными обязанностями;
- помогает тебе освоить азы профессии и принять правильное решение.

ЧТО ТРЕБУЕТСЯ ОТ ТЕБЯ?

- Помочь наставнику понять тебя;
- Соблюдать все требования на рабочем месте;
- Постараться быть приветливым и приятным в общении с наставником и коллективом сотрудников;
- Стараться не опаздывать на работу и быть дисциплинированным;
- Постараться понять и принять все советы твоего наставника;
- Помнить, что наставник – старший друг, он не опекун и не родитель, он с тобой, потому что ты для него очень ценен и дорог, он делает это по велению сердца, а не за деньги или чувства долга.

Если возникли вопросы, которые ты не можешь решить с наставником, обратись к координатору программы:

ФИО, № телефона_____

Приложение № 8

Анонс проекта

«Шаг в будущее»: как выпускнику детского дома найти стабильную и интересную работу?

Выбор профессии – дело сложное. Особенно, если ты подросток и посоветоваться, кроме как с воспитателем или директором детского дома, не с кем. А представление о сферах занятости берутся не из жизни, наблюдений за родными и близкими, а из теоретических занятий и тестов? Подросткам определиться с будущей специальностью помогают родители, учителя и друзья. А если такой поддержки нет? Да и представления о сферах занятости тоже?

В Иваново и Костроме зачастую выпускники детских домов учатся в колледжах по специальностям, к которым не лежит душа. Все это влияет на отсутствие интереса к работе, недовольство собой и жизнью в целом.

Фонд «Мы вместе» для решения этой проблемы начинает проект «Шаг в будущее», который поможет таким ребятам «попробовать себя» в самых разных профессиях, пройти тренинги и занятия по профессиональной подготовке и познакомиться с успешными специалистами.

50 молодых людей и девушек в течение года примут участие в разных активностях – они будут выезжать на производство, погрузятся в офисную жизнь многих компаний, а во время мастер-классов, занятий и тренингов «испытают» свои силы и способности.

Все это позволит ребятам найти свое призвание и понять - подходит ли им эта работа.

Летом же специалисты фонда помогут им устроиться на работу в коммерческие компании и организации, и при поддержке наставника на рабочем месте получить важные профессиональные навыки, которые обязательно пригодятся в будущем.

Проект «Шаг в будущее» будет реализован в городах Иваново и Кострома. При содействии государственных организаций и бизнеса, 50 выпускников детских домов примут участие в цикле мероприятий – будут знакомиться с профессиями, выезжать на экскурсии и встречи с профессионалами из разных сфер деятельности. Летом для участников проекта будут подобраны рабочие места с учетом их профессиональных наклонностей и пожеланий.

Мы приглашаем компании к сотрудничеству. Вы можете провести экскурсию для ребят по производству, пригласить к себе в офис, познакомить с коллективом или провести мотивационную встречу, рассказав о своей профессии.

По всем вопросам обращаться: Яна Архипова, директора НБФ «Мы вместе»
yana.arkhipova@vmeste.fund

Приложение № 9

Итоговая анкета

выпускника детского дома, участника проекта

Уважаемый участник проекта «Шаг в будущее»! Подходит к концу реализация проекта, просим тебя ответить на вопросы данной анкеты. Желаем успешной работы над анкетой и благодарим за участие в опросе.

Имя_____ Возраст_____

Дата заполнения _____ Город _____

1. Было ли тебе полезно участие в проекте «Шаг в будущее»?

Да ☐ Нет ☐

2. Если в предыдущем вопросе ты ответил «Да», выбери, пожалуйста, что конкретно было для тебя наиболее полезным и интересным:

- экскурсии на предприятия
- встречи с представителями разных профессий
- тренинги на базе Центра поддержки выпускников детских домов
- мастер-классы
- стажировка в компании

3. Есть ли мероприятие, которое запомнилось тебе больше всего? Почему?

_____

4. Знал ли ты, кем хочешь работать после учебы до участия в проекте?

Да ☐ Нет ☐

5. Если на вопрос 4 ты ответил «Да», изменилось ли твое решение в ходе проекта? Почему?

_____

6. Если на вопрос 4, ты ответил «Нет», появилось ли желание где-то работать в ходе проекта? Если хочешь, поделись своим желанием здесь.

_____

7. Принимал ли ты участие в летних стажировках?

Да ☐ Нет ☐

8.Если да, был ли для тебя этот опыт полезен? Чем конкретно?

_____

Приложение № 10

ИТОГОВАЯ АНКЕТА НАСТАВНИКА

Уважаемый наставник проекта «Шаг в будущее»! Подходит к концу реализация проекта, просим Вас ответить на вопросы данной анкеты. Желаем Вам успешной работы над анкетой и благодарим за участие в опросе.

1. Оцените важность проекта для выпускников детских домов, где 1 – совсем неважно и 5 – крайне важно. 1 2 3 4 5

2. Оцените степень личного удовлетворения от участия в данном проекте, где 1 – совсем недоволен и 5 – чрезвычайно доволен. 1 2 3 4 5

3. Оцените уровень взаимодействия и поддержки со стороны сотрудников фонда при прохождении летней стажировки участником проекта. 1 – очень низкий и 5 – очень высокий. 1 2 3 4 5

4. Оцените в целом результат стажировки подопечного в вашей компании. 1 – очень низкий результат и 5 – очень высокий. 1 2 3 4 5

5. Готовы ли Вы участвовать в организации экскурсий в вашу компанию и проведению мастер-классов? 1 – не готов абсолютно и 5 – готов полностью 1 2 3 4 5

6. Готовы ли Вы к совместной работе по организации летних стажировок в вашей компании для выпускников детских домов? 1 – не готов и 5 – готов 1 2 3 4 5

7. Готовы ли Вы в дальнейшем быть наставником в проекте? 1 – не готов и 5 – готов 1 2 3 4 5

Спасибо!

4. Перспективы проекта

Истории успеха

В рамках проекта «Шаг в будущее» прошли стажировки участников, в ходе которых наставники помогали своим подопечным освоить выбранную профессию. Наши истории ярко представляют роль наставников и желание подопечных достичь успеха.

Антон: помощник художника в арт-студии

С детства Антон мечтал стать художником и создавать картины маслом. Юноша окончил колледж по специальности штукатур-маляр и, чтобы прикоснуться к заветной мечте, фонд «Мы вместе» организовал для него стажировку помощником художника в студии «Art Школа».

За месяц работы молодой человек освоил современные техники живописи чернилами, эпоксидной смолой и жидким акрилом. Также Антон ассистировал художнику во время проведения мастер-классов и занятий. Но больше всего он гордится своими новыми работами – Антон написал картину «Летний полдень» в технике масляной живописи, картину «Морской бриз» в технике эпоксидной смолы и две картины-абстракции, выполненные чернилами.

«Я проходил практику в художественной студии «Art Школа». Мой наставник Алена — профессиональный художник с большим опытом. В течение месяца я наблюдал за ее работой со студентами и школьниками, учился у неё писать картины в различных техниках. Сам я закончил колледж по специальности «штукатур-маляр», но всегда мечтал рисовать. Когда мне предложили пройти стажировку в художественной студии, я сразу согласился. Для меня это уникальная возможность понаблюдать за работой профессионального художника, показать ей мои работы и научиться рисовать по-новому. Мне очень понравилось рисовать в Art Школе. Больше всего мне запомнилось как рисовать алкогольными чернилами. Раньше я никогда не слышал про эту технику. Это очень непредсказуемый материал и никогда не знаешь, какой формы получится твоя работа в итоге. Это было очень увлекательно. После прохождения практики я убедился, что рисовать – это мое призвание! Теперь я точно решил, что буду продолжать этим заниматься», — улыбается Антон.

«Мы первый раз брали стажера к нам в студию. Было очень интересно и увлекательно работать с человеком, настолько увлечённым живописью, но не имеющим профессионального художественного образования. Антон буквально впитывал всю информацию, как губка, был готов учиться и помогать каждую минуту. Сразу было видно, что Антон очень любит живопись и у него, несомненно, есть талант в этой сфере. Целый месяц он приходил к нам в студию, рисовал, помогал проводить мастер-классы. Нарисовал целых четыре картины в разных техниках. Я очень довольна результатам его работы. Я желаю ему реализоваться в художественном мире, не сдаваться и идти вперед. Мне кажется, что мы ещё услышим про художника Волкова!»,— рассказала Алена Фролова, наставник Антона.

Влада: искусство фотографии

Влада закончила колледж по специальности «швея», но всегда мечтала о творческой профессии.

Девушка любит рисовать, слушать музыку, заниматься спортом, а в прошлом году Влада начала увлекаться фотографией. Ее настолько увлек этот красочный мир, что в декабре 2019 года Влада записалась на курсы фотографии. На занятиях она изучала, как настроить фотоаппарат, выставить правильный свет и делать красивые снимки.

Во время одной из экскурсий проекта «Шаг в будущее» Влада познакомилась с фотографом Кириллом Соколовым, у которого есть своя фотостудия. Когда пришло время выбирать место стажировки, Влада не сомневалась – только в фотостудию.

И вот три недели девушка ассистирует фотографу во время съемок, учится редактировать фотографии и даже помогает делать ремонт в двух залах фотостудии.

> Влада: «За эти три недели я полностью окунулась в мир фотографии. Я поняла, что для того, чтобы стать хорошим фотографом нужно много работать и многому учиться. Я наблюдала, как мой наставник Кирилл делает индивидуальные, семейные и коммерческие фотосессии; пишет посты для социальных сетей своей фотостудии; редактирует фотографии. Я и сама пробовала делать цветокоррекцию и фотошоп на некоторых снимках. А еще мы делали ремонт в двух залах фотостудии (классическом и учебном). Тогда я поняла, что работа фотографа и руководителя иногда заключается в том, что ты делаешь совсем несвойственную для себя работу, но важную для общего дела и хорошего результата. Мне было очень интересно работать вместе с Кириллом, помогать ему и разговаривать с ним о плюсах и минусах его работы.

Больше всего мне запомнился день, когда мы ездили снимать свадьбу в Ивановской области. Роспись проходила в загсе в Палехе, а сама свадьба в Юже, двух часах езды от Иваново. Свадьба была небольшая, но очень душевная. Кирилл смог передать все тёплые эмоции жениха и невесты через фотографии. Получились очень красивые кадры! Кирилл – настоящий талант! Весь день я была рядом, наблюдала за тем, как Кирилл ставил кадры, работает на износ. На свадьбе нас пытались угощать шампанским и закусками, но мой наставник Кирилл сразу меня предупредил, что для него это очень принципиальный вопрос. Если он на свадьбе не гость, то угощения под запретом. Мне кажется, что это очень правильная позиция. Фотограф должен быть профессионалом своего дела. Для меня Кирилл пример профессионального фотографа. Я буду стремиться к тому, чтобы научиться фотографировать и работать. Как Кирилл».

Алина: как развить навыки коммуникации

Алина перешла на второй курс Кохомского индустриального колледжа, где обучается по специальности мастера обработки цифровой информации. Учиться ей нравится, но она еще не совсем понимает, где будет работать после окончания программы.

Алина – активная участница проекта «Шаг в будущее». В течение года она участвовала в самых разных мероприятиях проекта: в занятия по написанию резюме и по пониманию трудового договора, по прохождению собеседования, в различных интересных экскурсиях, мотивационных встречах и мастер-классах.

> Алина: «Для меня было интересно поучаствовать в проекте, получить свой первый в жизни опыт работы. Первые дни я всегда была рядом со своей наставницей Катей. Училась у нее, смотрела, как она общается с клиентами, как рассказывает о своем товаре и подбирает нужные модели тому или иному клиенту. Екатерина создает и продает резинки для волос собственного дизайна и изготовления. Продажи товаров и общение с людьми – это целое искусство. Зачастую люди покупают не просто понравившийся товар, а именно у того человека, который им понравился и который старался быть им полезным. Здесь важно и не переборщить (не слишком навязываться), но при этом и не стоять молча, а еще хуже сидеть в телефоне. Тогда у тебя точно ничего не купят».

Через несколько дней работы, когда Алина уже более-менее разобралась, как говорить с клиентами, как пробивать чеки и заносить продажи в журнал, заболел продавец соседнего магазина «Скатерти и клеенки».

«Тогда мне и предложили попробовать поработать самостоятельно настоящим продавцом-консультантом под присмотром моей наставницы Кати за соседним столом. Сначала мне было страшновато, но потихоньку я стала осваиваться, не бояться говорить с клиентами, спрашивать, какого цвета их кухня, чтобы подобрать нужную скатерть и наиболее выигрышный цвет. Сложнее всего было работать с гибким стеклом. Этот материал сложно измерять и отрезать. Но со временем и это стало получаться. Когда под конец месяца продажи магазина выросли вдвое, я поняла, что работать в продажах – это мое. Я не уверена, где конкретно я буду работать после колледжа, но знаю точно, что работать с людьми мне теперь не страшно», — рассказывает девушка.

Катя Полевалова (наставник): «Я очень горжусь Алиной и ее успехами. Она девушка скромная и говорить с незнакомыми людьми поначалу ей было сложно. Но мы много работали над ее коммуникативными навыками. Я объясняла Алине, что в продажах успех зависит от многих факторов: это и внешний вид продавца, умения себя подать. Нервный продавец с натянутой улыбкой, который боится продавать и путается в описании продукта, не вызовет доверия. И наоборот, человек, излучающий позитив, заряжает хорошим настроением, с ним приятно общаться, у него хочется покупать. Первое впечатление формируется за несколько секунд. Продавец-консультант должен уметь расположить к себе, выглядеть подтянутым и опрятным, должен уметь быстро и четко отвечать на вопросы клиентов. Уже через пару недель Алина стало уверено держаться и умело отвечать на все вопросы покупателей. У нее было много продаж и, когда стажировка закончилась, а на ее место вернулся продавец с больничного, клиенты все еще продолжали спрашивать улыбчивую девушку-стажера Алину».

Алексей: первые шаги в будущей профессии

Леша Г. учится в ОГБПОУ «Костромской колледж отраслевых технологий» по специальности «мастер по ремонту и обслуживанию систем жилищно-коммунального хозяйства» на 2 курсе.

Леша проходил стажировку в ООО «Промышленное строительство» в качестве члена строительной бригады разнорабочим. В его обязанности входило выполнять различные строительные работы: по кровле, по кладке плитки, заливке фундамента и др.

Несмотря на то, что стажировка проходила всего два летних месяца, июль и август, для Леши это бесценный опыт. Кроме того, что он попробовал разные работы в строительстве, ему предоставили возможность попрактиковаться по профессии, на которую он обучается, в частности, это электромонтажные работы. Второй очень важный показатель успешности прохождения стажировки – это то, что Леша проявил себя в роли настоящего трудяги, так как график работы с 8:00 до 18:00 и в течение дня необходимо применять и физическую силу, и аккуратность, и терпение.

Отношение к труду и к постоянной работе у Алексея изменилось: до этого он искал более легкие пути и варианты работы, что характеризовало его как не готового к труду. Очень важно, что данная стажировка способствовала личностному росту Леши.

> Леша Г.: «Я очень хотел пройти стажировку в строительной компании, чтобы попрактиковаться по своей специальности. Очень рад, что такая возможность у меня появилась этим летом. Бригада, в которой я работал – это настоящие профессионалы своего дела. Я везде пытался попробовать и научиться, конечно, как можно большему виду строительных работ. Спасибо всей бригаде, что помогали мне в этом. Думаю, что я оказался тоже хорошим товарищем и напарником, во всяком случае, я старался».

> Андрей Викторович, наставник: «У нас в компании есть практика летних стажировок, обычно это школьники или студенты – дети моих подчиненных, которые пробуют себя и делают первые шаги в профессии. В этом году на экскурсию к нам приходили выпускники детских домов и школ-интернатов, и я подумал, что мы можем брать на стажировку и этих ребят. Таким стажером стал Алексей. Он во время стажировки проявил себя как ответственный и работоспособный сотрудник. Мы старались Алексею подобрать те виды работ, которые ему пригодятся для отработки его профессиональных навыков по специальности. Кроме этого, Алексей принимал участие в строительстве дома, в заливке фундамента и других видах работ. Для него это был хороший опыт. Ждем Алексея в дальнейшем на работу на постоянной основе».

Маша: визажист — это практика

Маша В. обучается в Костромском торгово-экономическом колледже по специальности «организация обслуживания и общественного питания» на 4 курсе.

Двухнедельную стажировку девушка проходила в студии визажа Юлии Францевой, где выполняла самые разные задачи: работа с клиентами, подготовка инструментов для визажа и их дезинфекция, нанесение косметических средств и декоративной косметики.

Маше было очень интересно, ведь она увлекается искусством макияжа и хотела бы развиваться в этом направлении как профессионал. Девушка очень старалась и наставник отметила ее способности, такие как пунктуальность, аккуратность, выносливость, внимательность, высокая работоспособность, амбициозность.

В завершении стажировки Маша получила сертификат о прохождении авторского курса обучения макияжу «Базовый курс визажиста». А чтобы нарабатывать опыт, девушка приобрела профессиональные средства и косметику для дальнейшей работы. Самым ярким впечатлением для Марии стали свадебные макияжи: девушка создала образы для нескольких невест и их гостей.

> Маша В. «Я очень давно интересуюсь визажем, всегда хотела научиться наносить макияж другим людям. Я сама люблю краситься, но для себя делать макияж не составляет никакого труда, что не скажешь про макияж для других людей. На стажировке я воплотила свое желание — научиться красить других людей. Юлия очень понятно и доходчиво все рассказала, показала. Самое запоминающееся в моей стажировке — это совместные работы с Юлей для клиентов. Я наносила макияж на одну половину лица, повторяя за мастером. Для себя я сделала вывод, что работа визажиста требует много знаний о самой косметике, о цветовом типе клиента, правилах нанесения. Но и знания – это далеко не все, самое главное – практика, практика и еще раз практика. Хорошего результата можно достичь, если постоянно набиваешь руку. В дальнейшем я планирую развиваться в этом направлении, пока как возможность подработки, а дальше посмотрим».

> Юлия Францева, наставник: «Мария прошла стажировку в полном объеме, вложив свои старания и усердие. Второй год я беру девочек на стажировку и могу сказать, что это хороший опыт для меня. Приятно осознавать, что помогаешь девчонкам определить свой путь по жизни. Маше я дала главный совет, что у нее все получится, надо только много работать. Если она его послушает, то добьется успеха».

Женя: постоянная работа и помощь природе

Женя И. учился в ОГБПОУ «Костромской колледж отраслевых технологий» по специальностям «штукатур-маляр» и «столяр-плотник». В этом году юноша закончил обучение и отправился набираться опыта в ООО «ТрейдПластик», компанию, специализирующуюся на переработке вторсырья, где в его обязанности входила сортировка мусора для переработки.

Женя устроился в компанию в начале июня и работает там до сих пор. Это настоящий успех для юноши, ведь он смог не только пройти минимальную по времени стажировку и удержаться на работе, но и завоевать авторитет, и стать частью команды. Женя планирует в дальнейшем продолжать работать в «ТрейдПластик».

Алексей Вересов, наставник: «Наша компания сотрудничает с фондом «Мы вместе» два года. За это время мы не раз принимали на стажировки выпускников детских домов, некоторые из них теперь работают в нашей компании. Евгений пришел к нам в самом начале июня, изначально мы договаривались о двух неделях стажировки, но по окончании этого срока, он подошел ко мне и сказал, что хочет продолжить свою работу у нас. За время прохождения стажировки Евгений стал более пунктуальным. Нам пришлось поговорить с ним о том, как важно приходить на работу вовремя, а если ты задерживаешься по уважительной причине – предупреждать об этом своего руководителя. В целом, я доволен его работой: он нашел свое место в коллективе, научился выполнять свои обязанности, проявляет инициативу, трудолюбив».

Евгений: «Мне очень понравилось работать в компании «ТрейдПластик». Мне нравится коллектив и начальство, ко мне хорошо относятся. По началу, конечно, было сложно привыкнуть к режиму работы, приходилось рано вставить, чтобы не опоздать. Да еще и заранее позаботиться об обеде. Также было тяжело физически. Но сейчас я привык. Мне приятно, что у меня есть работа, я занят полезным делом – мы ведь помогаем природе».

Мнения экспертов и опыт трех НКО по вопросам трудоустройства воспитанников и выпускников детских домов

Селенина Е.В., председатель правления НБФ «Надежда», эксперт по вопросам социализации и реабилитации воспитанников и выпускников детских домов.

НБФ «Надежда», г. Владимир, занимается вопросами социальной адаптации воспитанников и выпускников детских домов, профориентации и первичного трудоустройства более 25 лет. В течение последних 10 лет, с начала создания фонда «Мы вместе», мы предоставляем сотрудникам фонда помещение Центра поддержки выпускников в Костроме для реализации мероприятий по программам социализации выпускников детских домов.

В настоящем сборнике дано описание проекта «Шаг в будущее», технологии и методики его реализации. Сотрудникам фонда «Мы вместе» удалось создать базу бизнес компаний и организаций, которые принимают выпускников детских домов на стажировку, выделяют наставников для сопровождения их на первом рабочем месте. Координаторы проекта наладили хорошие отношения с коллективами этих организаций. Проект востребован в регионах, он позволяет выпускникам детских домов сделать правильный выбор профессии, реализовать свой творческий потенциал, избежать разочарования, оградить себя от неуверенности в завтрашнем дне. В проекте четко прослеживаются два аспекта: образовательный и практический. Все участники проекта прошли обучение, получили необходимые знания о разнообразии профессий, о рынке труда в регионе, изучили свои личностные качества, возможности и склонности в ходе тестирования и анкетирования на профпригодность. Полученные знания ребята смогли применить на практике во время прохождения стажировок в различных организациях, как государственных, так и в бизнес компаниях, в НКО. Разработаны памятки наставнику и стажеру, в них определены правила поведения сторон, что способствует установлению уважительных взаимотношений и помогает создать рабочую атмосферу. Индивидуальный подход к каждому участнику проекта всегда был приоритетным для программ фонда «Надежда». Мы рады, что именно такой подход был выбран при реализации данного проекта. Наш фонд готов продолжить сотрудничество с фондом «Мы вместе», обмениваться опытом, совместными усилиями помогать выпускникам детских домов в наших регионах стать достойными гражданами, трудоустроиться, создать семьи.

Предлагается вариант программы профориентации и трудоустройства НБФ «Надежда». Актуальность программы **обусловлена настоящими требованиями государственной социальной политики**, направленной на построение системы сопровождения выпускников образовательных учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, с целью создания оптимальных условий для их постинтернатной адаптации и интеграции в общество. Данное требование нашло свое отражение в Послании президента РФ Федеральному Собранию и было закреплено в списке поручений (п. №7) президента российскому правительству.

К сожалению, в настоящий момент результаты мониторингов постинтернатной адаптации выпускников институциональной системы воспитания как в целом по РФ, так и в других городах, выявили у них низкий уровень социального и эмоционального самочувствия, а также интеграции их в социум. Молодые люди из числа детей-сирот «поставляют» значительное количество безработных, правонарушителей, становятся источником новой волны социального сиротства и т.д. Это обусловлено, с одной стороны, неготовностью общества принять молодых людей со статусом сироты, что отражается в отказах в приеме на работу, нежелании работодателей и рабочих коллективов в условиях рыночной конкуренцией помочь выпускникам в интеграции. С другой, особенностями личностного развития самих воспитанников.

Наша программа направлена на:

- создание условий для профессионального самоопределения и профессионального становления молодого человека из числа детей-сирот;
- развитие мотивации молодого человека из числа детей-сирот к трудовой деятельности и карьерному росту;
- обеспечение эмоционального благополучия;

- профилактику асоциального поведения;
- укрепление психического и физического здоровья молодого человека из числа детей-сирот.

Программа включает 32 сценария занятий, призванных поэтапно формировать у выпускников интернатных учреждений социальную компетентность, установки на успех в социально-трудовой деятельности, четкую гражданскую позицию. Формы работы**:** тренинги, мини-лекции, дискуссии, деловые игры, работа в малых группах, разбор случаев из практики**,** экскурсии.

Цель программы: *формирование социально-трудовых навыков, способствующих успешной трудовой деятельности выпускника интернатного учреждения*

Задачи:

актуализация личностных ресурсов;

актуализация ресурсов социально – поддерживающей сети;

формирование способности закрепления на трудовом месте;

формирование компетенций, способствующих адаптации в трудовом коллективе;

формирование навыков трудовой этики;

формирование мотивации на карьерный рост.

«ШКОЛА МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА»

Первый Этап

№	Наименование разделов	Всего час.	В том числе		Форма контроля
			Лекции	Практические занятия	
1.	*Вводное занятие* («Давайте начнем!»)	4	2	2	
2.	Целеполагание и преодоление трудностей на пути к цели («Зачем мне идти по этому пути?»)	4	2	2	Устный опрос
3.	Личностные и профессиональные ресурсы индивида и соотнесение их с требованиями рынка труда («Что я беру с собой в путь, и что мне может понадобиться?»)	4	2	2	Устный опрос
4	Жизненная позиция («Кто за рулем?»)	4	2	2	Круглый стол
5	Основы планирования и тайм-менеджмента («Как планировать мой путь?»)				Самостоятельная работа
6	Развитие навыков ассертивного поведения («Как прибыть в пункт назначения?»)	4	2	2	

7	Коррекция ожиданий и профилактика фрустрационных переживаний («Что ожидать по прибытии?»)	4	2	2	
8	Идентификация переживаний и навыки саморегуляции («Какие материальные и эмоциональные преграды ждут меня на пути?»)	4	2	2	Устный опрос
9	Трудовая дисциплина. («Что мне понадобиться в пути?»)	4	2	2	Устный опрос
10	Формирование навыков оценки достигнутых результатов в трудовой деятельности («Как понять, что я еду в нужном направлении?»)	4	2	2	Круглый стол
11	Развитие адекватных стрессосовладающих навыков («Что делать, если я не туда свернул?»)	4	2	2	Устный опрос
12	Развитие навыков толерантного поведения («Как оставаться на верном пути?»)	4	2	2	Круглый стол
	Итого	48	24	24	

«ШКОЛА МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА»

Второй этап

Занятие 1: Вводное («Давайте начнем!»)

Создание продуктивной атмосферы, в которой выпускники почувствуют себя единым целым, задумаются о своей ценности, увидят пользу в изучении программы «Школа молодого специалиста», поймут, что можно ожидать от этой программы. Просмотр презентации: «Рассказы выпускников программы «Школа молодого специалиста». Обсуждение ожиданий участников.

Занятие 2: Целеполагание и преодоление трудностей на пути к цели («Зачем мне идти по этому пути?»)

Формирование базовых навыков по постановке цели и выявлению препятствий на пути достижения цели. Определение понятий «жизненная цель», «препятствия», «механизмы» и т.д. Формирование навыков планирования. Разбор ситуаций на примерах бывших выпускников программы, которые научились преодолевать препятствия на пути достижения поставленных ими целей.

Занятие 3: Личностные и профессиональные ресурсы индивида и соотнесение их с требованиями рынка труда («Что я беру с собой в путь, и что мне может понадобиться?»)

Освоение понятий: «самоактуализация», «личностный потенциал», «требования рынка труда», «квалификация», «рабочий разряд», «профессиональные качества сотрудника», «стоимость услуг» и т.д. Осознание того, как приобретая новые навыки и опыт работы, увеличить свой зарабатывающий потенциал.

З**анятие 4: Жизненная позиция («Кто за рулем?»)**

Усвоение понятий «жизненная позиция», «черты характера», «точка зрения», «имидж», «коммуникативные навыки». Актуализация собственной жизненной позиции. Разбор случа-

ев из жизни выпускников. Сравнение различных черт характера. Планирование позитивных изменений в своем характере.

Занятие 5: Основы планирования и тайм-менеджмента («Как планировать мой путь?»)

Введение понятия «управление временем», «приоритеты», «карьера», «план». Формирование навыков структурирования собственной деятельности и планирования времени.

Занятие 6: Развитие навыков ассертивного поведения («Как прибыть в пункт назначения?»)

Определение понятия «уверенность», «спокойное присутствие», «ассертивность». Принципы ассертивного поведения. Убеждения, помогающие перейти к ассертивному поведению, и убеждения, препятствующие развитию навыков ассертивного поведению. Модели уверенного поведения.

Занятие 7: Коррекция ожиданий и профилактика фрустрационных переживаний («Что ожидать по прибытии?»)

Введение понятий: «профессиональная самореализация», «самоценность профессиональной деятельности», «профессиональная самореализация», «профессиональные перспективы», «уровень притязаний», «фрустрация». Актуализация прошлого жизненного опыта участников: сравнение жизненных ситуаций выпускников. Формирование навыков пошагового планирования и оценки результатов.

Занятие 8: Идентификация переживаний и навыки саморегуляции («Какие материальные и эмоциональные преграды ждут меня на пути?»)

Основные психологические понятия: эмоции, чувства, ощущения. Введение понятий: «материальные блага», «нематериальное стимулирование». Проблема идентификации и принятия собственных чувств и эмоций. Способы выражения чувств и эмоций. Механизм возникновения отрицательных (положительных) эмоций. Качества характера, способствующие и препятствующие развитию навыков саморегуляции.

Занятие 9: Трудовая дисциплина («Что мне понадобится в пути?»)

Знакомство с основами Трудового законодательства. Усвоение понятий «трудовая дисциплина», «трудовой договор», «система штрафов», «взыскание», «поощрение», «арбитраж» и т.д. Формирование навыков трудовой нормативности.

Занятие 10: Формирование навыков оценки достигнутых результатов в трудовой деятельности («Как понять, что я еду в нужном направлении?»)

Занятие 11: Развитие адекватных стрессосовладающих навыков («Что делать, если я не туда свернул?»)

Занятие 12: Развитие навыков толерантного поведения («Как оставаться на верном пути?»

Фонд «Надежда» также представляет программу
«ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ НАВЫКИ И КАРЬЕРНЫЙ РОСТ»

Описание этапов реализации

Этап первый – оценить способности слушателей.

На данном этапе осуществляется собеседование со слушателями с целью оценки текущей выраженности профессиональных и личностных качеств. Полученные исходные данные в процессе диагностики дают ответы на следующие вопросы: какими личностными качествами обладает слушатель, какие навыки у него развиты, какова выраженность данных качеств, в рамках какой профессиональной деятельности слушатель будет наиболее успешен и на развитие каких качеств должно быть направлено обучение.

Этап второй – сформулировать целеполагание слушателей.

На данном этапе слушателей знакомят с результатами их диагностики. Психолог дает ответы на вопросы, какие качества помогут быть успешным и достичь желаемых целей, а над какими качествами необходимо работать.

С каждым из слушателей психолог формулирует ту цель, которую слушатель хотел бы достичь.

Задача – четко зафиксировать цель слушателя, которая может быть достижима и измерима во времени. Сформулированная цель должна мотивировать слушателя на дальнейшие действия по работе над своим будущим.

Этап третий – сформировать личностный карьерный план

Психолог разрабатывает для каждого слушателя личностный карьерный план, исходя из цели слушателя, его психологических особенностей и уровня имеющихся профессиональных навыков.

Личный карьерный план должен показать слушателю путь к достижению намеченной цели, включать подцели, способы их достижения, способы развития качеств и приобретения навыков. Личностный карьерный план обсуждается и согласуется со слушателем. Важно, чтобы личностный карьерный план был утвержден самим слушателем.

Личностные планы слушателей, разработанные в рамках программы, должны носить публичный характер, что повысит их мотивацию к реализации данного плана и заинтересованность других детей в участии в программе.

Этап четвертый – проведение тренинга «Тайм-менеджмент».

Задача тренинга научить слушателей программы грамотно управлять своим временем, расставлять приоритеты, чтобы цель, которую они указали в личностном карьерном плане, была достижима.

В тренинге участвуют все слушатели.

Этап пятый – обучение системному мышлению.

На пятом этапе осуществляется обучение слушателей системному мышлению. Программа обучения направлена на развитие системного мышления, которое даст возможность слушателям видеть мир, внешнюю среду с системных позиций, быстрее освоить предметную область.

Этап шестой – обучение предметным областям.

На шестом этапе осуществляется обучение предметным областям по программам:

- Управление бизнесом;
- Управление рынком, маркетинг и реклама;
- Управление продажами;
- Управление персоналом.

Учебный план дополнительной образовательной
программы «Профессиональные навыки и карьерный рост»

№ этапа	Название этапа	Цель	Общее время
1	Оценка способностей	Выраженность личностных и профессиональных качеств слушателей	12
2	Целеполагание	Сформулировать цель, сделать цель публичной	8
3	Разработка личностных карьерных планов	Согласованный и утвержденный слушателем личностный карьерный план	12

4	Тренинг «Тайм-менеджмент»	Слушатели, овладевшие навыками управления собственным временем	8
5	Обучение «Системное мышление»	Слушатели, обладающие системным мышлением	8
6	Обучение предметной области*		16
	Управление бизнесом	Слушатели, овладевшие базовыми навыками в предметной области	4
	Управление продажами		4
	Управление рынком (маркетинг, реклама)		4
	Управление персоналом		4

Глубина изучения предметной области может быть скорректирована, исходя из результатов работы на 5 этапе

Коченева А.Л., директор Фонда поддержки семьи и детей «Хранители детства», представляет программу «Корпоративное наставничество».

Методика корпоративного наставничества была разработана Фондом «Хранители детства» на основе передовых международных и российских практик и передана фонду «Мы вместе» в рамках реализации проекта «Найди себя: Мечтай, планируй, действуй».

Сотрудники фонда «Мы вместе» смогли освоить предоставленную методику, добавили в нее свое видение проекта по трудоустройству выпускников детских домов, подошли индивидуально к каждому участнику проекта, создали базу организаций для прохождения стажировок, отобрали и обучили корпоративных наставников. Мы рады, что проект, которому наш фонд дал путевку в жизнь, стал победителем конкурса Фонда Президентских грантов. Участники проекта из Костромы и Иваново продолжают общение с сотрудниками нашего фонда, принимали участие в онлайн мастер-классах и мотивационных встречах, пользуются разделом сайта Например ку.ру, организуют просмотр роликов о прохождении стажировок ребятами из разных регионов России.

Более подробно с программой корпоративного наставничества вы можете ознакомиться на сайте фонда «Хранители детства» www.xraniteli.ru. В данной брошюре мы представляем лишь небольшую часть методических материалов по корпоративному наставничеству.

Программа направлена на создание прочных наставнических связей для воспитанников и выпускников детских домов, помощь им в самоопределении и повышение мотивации к обучению и труду, создание возможностей для прохождения стажировок и успешного трудоустройства. Для подростков проводятся серии мероприятий по знакомству с профессиями и рынком труда, организуются стажировки при поддержке корпоративных наставников и при сопровождении специалистов организации - партнера Фонда.

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.

Подготовка подростков к участию в программе

Основная цель подготовки – мотивация, подростки должны захотеть что-то делать, получить новый опыт.

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.

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.

Кроме того, видеоролик:

- вызывает эмоции;
- порождает вопросы по существу;
- помогает «снять» часть вопросов;
- мотивирует по принципу «я тоже так хочу»;
- запускает внутренний диалог «а где и кем бы я хотел(а) поработать»;
- органичен, так как визуализация является одной из основных форм коммуникации современных подростков.

Затем 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 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.

Подготовка компаний-партнеров

Развитие отношений с бизнес-партнерами – тема отдельной публикации. Будем исходить из того, что у вас уже есть принципиальная договоренность с компанией о ее участии в программе. Для планирования мероприятий в рамках компании мы, как правило, встречаемся с ответственными сотрудниками или руководителями HR или PR отделов.

Проведение экскурсий, мастер-классов, занятий

Экскурсии и мастер-классы в компаниях и организациях - 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.

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 представления о жизни в целом.

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

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.

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.

Вовлечение в добровольческую деятельность

Почему мы вовлекаем ребят в волонтерство?

Подростки, воспитывающиеся 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 работать, 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 пособия, 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.

У многих этот процесс совпадает с выпуском из интерната. В результате сирота, который не имеет опыта содержания самого себя (до 18-летия дети не имеют доступа к большим денежным средствам, даже тем, которые им принадлежат) тратит сумму равную месячной зарплате высококвалифицированного специалиста за неделю. Причем у большинства средства идут не на обустройство дома или дополнительное образование, а исключительно на развлечение или покупку дорогостоящей одежды и обуви. Современная тенденция жить с умом, не тратя лишнего и помогая людям в беде, которая характерна для образованных и богатых людей в мире, нашим подопечным не известна. Рентная установка «жить, не работая» за полгода получения пособия становится ценностью, которая определяет многие шаги выпускников: стремление найти легкие пути обогащения (игры, включая forex), нелегально сдавать квартиру, обман и мошенничество в отношении других сирот. Размываются границы нравственного поведения, ребята попадают в асоциальные группы, шанс на успешную профессиональную карьеру стремительно теряется.

Участвуя в волонтерской деятельности, ребята начинают видеть иные грани жизни, испытывать очень разные эмоции: от радости и восторга до печали, как например, при зна-

комстве с людьми, проживающими в интернате для инвалидов и престарелых. Кроме прямой задачи такой опыт способствуют 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 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.
- Разнообразие и новые инициативы. 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 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 намерении «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.

Хочется отметить, что 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.

Взаимодействие с работодателем и тренинг корпоративных наставников

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 проходит 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 познакомится с подростком до начала его работы. Надо быть готовым и к тому, что поведение подростка будет неудачным, ответы невпопад 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.

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 все 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.

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.

Формы взаимодействия с подопечными в процессе стажировки

Можно использовать и очные, и дистанционные формы общения, включая месседжеры. Важно установить и поддерживать постоянный контакт. Договориться, что подросток обязан по завершению 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 необходимо связаться с подростком (предварительно поставив в известность корпоративного наставника), администрацией учреждения 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.

Опыт работы по трудоустройству воспитанников детских домов представляет Коновалова Елена, директор благотворительного фонда «В твоих руках».

Фонд реализует долгосрочные программы по наставничеству, социальной адаптации и профориентации подростков, которые помогают воспитанникам детских домов адаптироваться к жизни в обществе. В данной брошюре представлена методика работы в рамках комплексной программы профориентации и подготовки к трудоустройству «Я выбираю профессию».

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 несколько этапов.

Первая ступень – знакомство с разнообразием профессий. 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, живут в хостеле, каждый день посещают 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 вживую знакомятся с десятками разнообразных профессий.

*Например, осенью и весной 2019 года мы организовали для детей **24 экскурсии в 18 компаний**: гипермаркет Ашан, клиника МЕДСИ, салон флористики, Московский Комсомолец, Первая Кузня, Федеральная пассажирская компания, отель Арарат Парк Хаятт, фитнес-клуб WeGym Ферганская, МЧС России и др.*

Во время выездной Недели профориентации у детей 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 наши hr-специалисты проводят 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 защищают свои проекты по изучению профессий, проходят анкетирование (заполняют опросники или участвуют в видео-интервью), в ходе которого мы можем оценить, что полезного взял для себя каждый участник из Недели профориентации.

Вторая ступень – знакомство с местными работодателями.
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.

Например, в 2019 году мы побывали в стоматологических клиниках «Идеальная улыбка» (п.Родники) и «Волжанка» (г.Калязин), в распределительном Центре ТД «Перекресток» (Раменский р-н), в Коломенском Аэрограде, в компании по производству сельскохозяйственной техники Коолнаг, посетили компанию «Термо Глас» (п.Ильинская) и др.

На третьей ступени подростки могут глубже познакомиться с заинтересовавшими их профессиями. Для этого фонд организует индивидуальные профпробы в рамках проекта «Я профи». Обычно встреча подростка и специалиста проходит непосредственно на рабочем месте и занимает от 1,5 до 3-х часов. За время встречи специалист знакомит подростка с особенностями своей профессии, показывает на практике содержание своей деятельности, вдохновляет своим личным примером, рассказывает об образовательном маршруте.

В течение 2019 года 10 подростков прошли индивидуальные профпробы по следующим профессиям: программист, системный администратор, фотограф, гид, менеджер по организации мероприятий, парикмахер, кондитер, ювелир.

Четвертая ступень. 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 достаточна 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 приближенным 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 организовывают 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 2019 году в двух групповых стажировках участвовали 14 детей из Калязинского и Непецинского детских домов.

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 2019 году длительные индивидуальные стажировки прошли 4 выпускника из Быковского детского дома, ЦССВ «Каховские ромашки» и Петровской школы-интерната Ярославской области. **Ирина** (выпускница Петровской школы-интерната) прошла сразу две стажировки - в компании IDS и в Благотворительном фонде «Нужна помощь». В IDS Ира осваивала основы программирования и JavaScript. В НКО «Нужна помощь» Ира помогала составлять базу данных разных образовательных курсов и мастер-классов. В процессе обеих стажировок Ира сама организовывала своё время работы и ставила еженедельные цели, связывалась с руководителями, готовила вопросы к встречам.

Женя (студентка Раменского колледжа) стажировалась в ресторане «Конкистадор». Девушка работала помощником повара в холодном цехе. Для Жени это уже третья стажировка: в 2017 году Женя вместе с другими ребятами работала на складе компании SPLAT, а прошлым летом стажировалась в компании «Мастер фуд», тоже помощником повара.

Почти два месяца **Максим** (выпускник Быковского детского дома) стажировался помощником системного администратора в компании «Консалт Хауз Групп». За это время подросток научился работать с компьютерной периферией, оргтехникой, обслуживать базы 1С, работать с структурированной кабельной системой, а также у Максима улучшился навык сборки ПК и появились базовые знания работы с операционной системой Линукс. Трудовой наставник Максима отметил его пунктуальность и ответственное отношение к работе. В сентябре подросток начал обучение в колледже по специальности «системный администратор».

Татьяна (выпускница ЦССВ «Каховские ромашки») летом стажировалась в салоне красоты. Знакомство с профессией парикмахера у Тани началось с профпробы и в дальнейшем переросло в стажировку. С сентября девушка стала приезжать в салон после учебы в

колледже и по выходным. Татьяна поддерживает тесный контакт со своим трудовым наставником Дианой – директором салона красоты.

Таким образом, на первом этапе программы (выездные недели) дети знакомятся с многообразием доступных профессий, на втором (экскурсии на местные предприятия) – с потенциальными работодателями своего района, на третьем – могут глубже изучить заинтересовавшие их профессии, чтобы сделать осознанный выбор учебного заведения; на четвертом (трудовые стажировки) – получают первый трудовой опыт.

Всего за 2019 год в разных этапах программы приняли участие **89 воспитанников и выпускников 4 детских домов**: ЦССВ «Каховские ромашки», Быковского детского дома, Калязинского детского дома «Родничок», Непецинского детского дома «Вдохновение».

Заключение

Сотрудники фонда «Мы вместе» уверены, что данный сборник станет не только частицей успешных российских практик по вопросам трудоустройства, но и поможет другим НКО, занимающими этим направлением деятельности в их практической работе.

Представленные в брошюре методические рекомендации, опыт дружественных нам НКО по профориентации и трудоустройству, способствуют созданию системы и единого информационного поля в данном направлении.

Трудоустройство выпускников детских домов является одной из острых проблем нашего общества на современном этапе. В ходе проекта мы пытались понять, что влияет на возникновение проблем трудоустройства, выявить механизмы поиска решения этих проблем, научить выпускников преодолевать различные трудности, с которыми они сталкиваются при выходе на рынок труда.

Все ребята понимают, что значит работа в жизни человека. Нам удалось создать систему подготовки участников проекта, как выпускников, так и взрослых, что позволило изменить мнение сотрудников компаний о выпускниках детских домов. Информационные и мотивационные встречи на разных уровнях, экскурсии в организации позволили нашим выпускникам узнать о разнообразии профессий, а сотрудникам компаний понять суть проекта и возможности помощи в трудоустройстве. Привлечение в проект наставников заменяет отсутствие родственников, которые могут своевременно помочь, порекомендовать и поддержать. В ходе проекта выпускники получили новые знания, научились составлять резюме и проходить собеседование.

Многое еще предстоит сделать. Некоторые ребята уже столкнулись с безработицей. Не все работодатели спешат брать выпускников на работу, так как считают, что у них отсутствует опыт. Наши выпускники не всегда обладают достаточным уровнем знаний, не все могут освоить востребованные в регионах специальности. У многих отсутствует мотивация к труду, цель в построении успешной карьеры. Те профессии, которые они освоили, обычно с низким уровнем заработанной платы. Часть выпускников после окончания обучения не хотят связывать свою жизнь с полученной специальностью. Мы понимаем, что работа по проекту должна быть продолжена, она важна и востребована выпускниками детских домов.

Благотворительный фонд социальных программ
«Мы вместе»
при поддержке Фонда Президентских грантов

Наши координаты: www.nbfvmeste.ru