

**СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ  
ВЫПУСКНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ДЛЯ ДЕТЕЙ-СИРОТ  
И ДЕТЕЙ, ОСТАВШИХСЯ БЕЗ ПОПЕЧЕНИЯ РОДИТЕЛЕЙ,  
В УСЛОВИЯХ ПЕРВИЧНОЙ ТРУДОВОЙ ЗАНЯТОСТИ  
(Наставничество на рабочем месте)**

**Цель оказания услуги:** формирование социально-трудовых навыков и актуализация личностных ресурсов выпускников для успешного закрепления на рабочем месте, адаптации в трудовом коллективе.

**Целевая группа для оказания услуги:** выпускники образовательных учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, получившие начальное, среднее или высшее профессиональное образование и не имеющие постоянного места работы или начинающие трудовую деятельность.

**Краткое описание деятельности по услуге**

Услуга направлена на обеспечение выпускникам учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, безопасного социального пространства, профессиональной (психолого-педагогической и социально-правовой) поддержки и развития социально-трудовых навыков, а также оказание психолого-социальной помощи, направленной на усиление трудовой мотивации, расширение социальной сети и профилактику асоциального поведения. Услуга реализуется через организацию и проведение социально-психологической подготовки клиентов целевой группы к трудовой деятельности и одновременно создание условий в трудовых коллективах для успешной интеграции работающих сирот.

Оказание услуги можно разделить на три этапа. На первом этапе проходит тренинговая подготовка, направленная на коррекцию ценностных установок в отношении трудовой деятельности, приведение в соответствие уровня притязаний и оценку собственных возможностей, выработку уверенного поведения, развитие навыков самопрезентации и толерантного поведения, а также усвоение трудовой нормативности. В течение этого периода у выпускников интернатных учреждений

формируются навыки социальной компетентности, установки на успех в социально-трудовой деятельности и четкая гражданская позиция.

На втором этапе идет подготовка к трудовой деятельности на конкретном рабочем месте, разрабатываются личные карьерные планы на 5, 10 и 15 лет, проводится консультирование и оказывается помощь в поиске работы в соответствии с личным карьерным планом.

На третьем этапе происходит непосредственное трудоустройство, подбор и подготовка наставников из числа сотрудников трудового коллектива, осуществляется сопровождение молодого специалиста и обратная связь с его работодателем.

### ***Нормативно-правовое обеспечение услуги***

*Соответствие деятельности по услуге существующим нормативным и правовым актам:*

1. Федеральный закон от 21 декабря 1996 года №159-ФЗ «О дополнительных гарантиях по социальной поддержке детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей».
2. Закон города Москвы от 30 ноября 2005 года №61 «О дополнительных гарантиях по социальной поддержке детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в городе Москве». Другие подобные региональные законы, закрепившие федеральные нормы и дополненные локальными льготами.

*Необходимость дополнительного нормативно-правового обеспечения деятельности по услуге на региональном и муниципальном уровне*

1. Необходимо разработать и принять соглашение о совместной деятельности Службы сопровождения выпускников с Центром занятости населения.
2. Необходимо разработать и принять нормативные акты, регулирующие вопросы квотирования рабочих мест для выпускников учреждений для детей-сирот, предоставления соответствующих льгот предприятиям и организациям, принимающим их на работу и оказывающим услуги по индивидуальному сопровождению выпускников на первом рабочем месте.

3. Необходимо разработать и принять единое типовое положение о наставничестве, определить функциональные обязанности наставника, рабочую нагрузку, порядок подбора, подготовки и профессионального сопровождения.
4. Необходимо разработать и принять меры экономического стимулирования деятельности наставников.

#### *Соответствие международным и национальным стандартам*

1. В международной практике существуют услуги, направленные на социальную реабилитацию и подготовку к трудовой деятельности молодежи группы риска (молодых людей, вернувшихся из мест лишения свободы, избавившихся от химической зависимости, длительное время не работавших). Данные услуги осуществляются в рамках государственных программ (*Jobs Corps*) или в рамках программ НКО (*Job Skills*). Программы данной направленности реализуются только на двух этапах: на этапе социально-психологической подготовки и на этапе профессионального консультирования. Наставничество непосредственно на рабочем месте сотрудниками компаний не проводится.
2. В советский период наставничество широко практиковалось на предприятиях и выполнялось в качестве общественной нагрузки.

#### *Степень конфиденциальности информации о клиенте, получаемой специалистами в ходе деятельности по оказанию услуги*

Специалисты владеют информацией в соответствии с их должностными обязанностями и Положением о Службе сопровождения выпускников. Доступ к Личному делу клиента, которое содержит информацию о родителях, истории семьи, наличии травматического опыта; медицинские сведения о здоровье; информацию о правонарушениях, наличии судимостей и т. д., имеет только руководитель службы и ведущий психолог.

Консилиум специалистов службы решает, какую информацию о клиенте и в какой форме сообщать наставнику.

Предприятие (компания), на котором работает клиент, располагает информацией согласно требованиям отдела кадров данного предприятия и распоряжается ею по своим правилам.

## **Содержание деятельности по оказанию услуги**

### **1. Просветительско-агитационный этап**

*Цель:* информирование населения о существовании услуги, ее возможностях и ресурсах.

*Продолжительность:* постоянно.

*Основные мероприятия:*

- публикации и выступления в СМИ;
- листовки и буклеты на предприятиях с целью привлечения наставников;
- выступления на собраниях в учреждениях начального и среднего профессионального образования.

### **2. Коррекция установок на трудовую деятельность у клиентов целевой группы**

#### *2.1. Подготовка*

*Цель:* привлечение (мотивирование) выпускников к получению услуги.

*Продолжительность:* 2–3 недели.

*Основные мероприятия:*

- отбор, собеседование и формирование групп (10–15 молодых человек из выпускников детских домов, учащихся 3-х курсов профессиональных училищ или 4-х курсов колледжей, или из числа безработной молодежи);
- разработка расписания занятий (с учетом возможностей группы) и индивидуальных планов преподавателей;
- установочный тренинг;
- стартовая диагностика.

#### *2.2. Восстановительный этап*

*Цель:* коррекция ценностных установок и формирование навыков социальной компетенции и мотивации на трудовую деятельность.

*Продолжительность:* 12 недель (4 часа в неделю).

*Основные мероприятия:* тренинг «Школа молодого специалиста» (см. Приложение № 1).

### **3. Подготовка к трудовой деятельности (см. Приложение № 1)**

#### *3.1. Диагностика способностей участников программы*

*Цель:* оценка профессиональных и личностных качеств.

*Продолжительность:* 3 недели (12 часов по 4 часа в неделю).

*Основные мероприятия:*

- структурированное собеседование;
- тестирование: Кеттл 16PF (личный портрет), Томас Басс (личностная направленность поведения в конкретных ситуациях);
- обработка результатов (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).

### *3.2. Обучение*

*Цель:* актуализация личностных и профессиональных ресурсов для начала трудовой деятельности.

*Продолжительность:* 17 недель (68 часов).

*Основные мероприятия:*

1. Индивидуальные консультации (психолог знакомит участников программы с результатами их диагностики, формулирует цель, которую слушатель хотел бы достичь).
2. Групповой тренинг по целеполаганию должен научить участников четко фиксировать цель, которая может быть достижима в определенном будущем. Сформулированная цель должна мотивировать выпускника к дальнейшим действиям по ее достижению.
3. Составление личных карьерных планов. Психолог разрабатывает для каждого слушателя личный карьерный план, исходя из цели слушателя, его психологических особенностей и уровня имеющихся профессиональных навыков. Личный карьерный план должен показать участнику программы путь к достижению намеченной цели, включать подцели, способы их достижения, способы развития качеств и приобретения навыков.
4. Личный карьерный план обсуждается и согласуется с выпускником. Личные планы слушателей, разработанные в рамках программы, должны носить публичный характер, что повысит мотивацию клиентов

к реализации данного плана и заинтересованность других выпускников сиротских учреждений в участии в программе.

5. Групповой тренинг «Тайм-менеджмент». Задача тренинга – научить слушателей программы грамотно управлять своим временем, расставлять приоритеты, чтобы цель, которую они указали в личном карьерном плане, была достижима.
6. Групповой тренинг, направленный на обучение участников системному мышлению, которое даст возможность выпускникам видеть мир, внешнюю среду с системных позиций, быстрее освоить предметную область.
7. Обучение предметным областям по программам: управление бизнесом; управление рынком, маркетинг и реклама; управление продажами; управление персоналом.

#### **4. Интеграция в рабочий коллектив**

##### *4.1. Подготовка наставника*

*Цель:* формирование мотивации и основных компетенций, обеспечивающих качественную помощь и поддержку выпускников.

*Продолжительность:* 2 недели.

*Основные мероприятия:*

- организация и проведение отбора претендентов из числа сотрудников предприятия, желающими стать наставниками;
- собеседования с сотрудниками предприятия, желающими стать наставниками;
- тренинг по подготовке наставников (24 часа);
- анализ результатов собеседования и тренинга для подбора наставника стажеру.

##### *4.2. Наставничество*

*Цель:* интеграция в рабочий коллектив и закрепление стабильного положительного результата.

*Продолжительность:* 6 месяцев (при необходимости до 12).

*Основные мероприятия:*

- знакомство с наставником;

- коррекция индивидуального карьерного плана стажера (выпускника) с учетом деятельности наставника;
- основная деятельность в соответствии с личным карьерным планом;
- консультирование стажера (выпускника), наставника по сложным ситуациям межличностного взаимодействия в трудовом коллективе;
- поддержание связи с работодателем;
- снижение частоты и интенсивности сопровождения, организация мероприятия в честь окончания программы.

### **Оценка эффективности деятельности по оказанию услуги**

#### *Критерии оценки эффективности услуги*

Основные критерии эффективности услуги – динамика показателей следующих уровней:

- *дисциплинарный уровень* – выполнение стажером (выпускником) норм трудовой дисциплины (отсутствие/наличие опозданий, прогулов, конфликтов, нарушений требований к форме, этикету и т. д.);
- *информационный уровень* – знание стажером (выпускником) объекта или предмета профессиональной деятельности, владение достаточной информацией для выполнения работы;
- *уровень навыков* – владение стажером (выпускником) навыками для выполнения профессиональных функций и решения необходимых задач;
- *эмоциональный уровень* – эмоциональное отношение стажера (выпускника) к выполняемой деятельности, а также переживания, которые возникают в трудных ситуациях, и возможности конструктивно справиться с ними; мотивация;
- *ценностный уровень* – отношение стажера (выпускника) к своей деятельности в целом как к значимой ценности: непосредственное выполнение обязанностей, результаты собственной работы, взаимодействие с коллегами, результаты работы компании в целом;
- *карьерный уровень* – наличие поощрений, благодарностей, продвижение по службе.

#### *Инструменты оценки эффективности*

Методы оценки эффективности: наблюдение, мониторинг, анкетирование экспертная оценка, собеседование, тестирование, анализ документов.

Инструменты оценки эффективности: Социальная карта выпускника (изменение уровня социальных компетенций и уровня личностного развития, см. Приложение № 4), своевременное выполнение мероприятий личного карьерного плана выпускника (см. Приложение №2), мониторинг эффективности интеграции выпускника в трудовой коллектив.

### ***Организационные основы деятельности по оказанию услуги***

*Обязательные мероприятия перед началом деятельности по услуге:*

- создание служб сопровождения выпускников;
- заключение договоров о сотрудничестве с агентствами по трудоустройству;
- создание на предприятиях территории положений о наставничестве (см. Приложение №3).

*Противопоказания для оказания услуги:* нет.

*Одновременное количество получателей* – 1 куратор службы на 5–7 наставников и на 5–7 выпускников.

*Потребность в услуге* зависит от количества выпускников в возрасте от 18 до 23 лет, трудоустроенных или нуждающихся в трудоустройстве на территории.

*Оптимальная продолжительность получения услуги клиентом:* от 18 до 24 месяцев.

*Доступность услуги для клиентов целевой группы* – одна команда специалистов на 15–20 выпускников в возрасте от 18–23 лет.

*Контекст существования услуги*

Организации, на базе которых может реализовываться данная услуга: образовательные учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, центры помощи семье и детям, центры сопровождения выпускников как са-

мостоятельные юридические организации при муниципалитетах или областных администрациях.

Связь с другими услугами: с услугой «Социально-психолого-педагогическое сопровождение выпускников учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в условиях самостоятельного проживания» (Подготовка к независимой жизни).

Работа с общественностью по изменению общепринятого негативного образа выпускника образовательного учреждения для детей-сирот; формирование доброжелательного отношения к лицам из числа детей-сирот.

### ***Документооборот в процессе деятельности по услуге***

*Рекомендуемый список документов по услуге<sup>1</sup>:*

- журнал посещаемости занятий выпускниками;
- программа тренинга «Школа молодого специалиста»;
- личный карьерный план выпускника;
- социальная карта выпускника,
- дневник учета проделанной работы и изменений в трудовой жизни выпускника (стажера);
- программа подготовки наставников;
- журнал регистрации первичных обращений кандидатов в наставники;
- журналы регистрации граждан, прошедших курс обучения по программе подготовки наставников;
- отчеты кураторов и наставников;
- Положение о наставничестве на предприятии.

### ***Особенности порядка ведения и заполнения рабочих документов***

Ведение документации осуществляется в соответствии с требованиями ведомства, к которому относится организация, Этического кодекса психолога-консультанта.

---

<sup>1</sup> Данные документы относятся непосредственно к предприятию, на базе которого реализуется услуга. Координирующая функция по организации услуги принадлежит Службе сопровождения выпускников. Документооборот службы здесь не приводится.

## **Кадровое обеспечение деятельности по услуге**

### *Количественный состав команды специалистов услуги*

Штатное расписание отделения (из расчета на 60 выпускников):

Наименование должности	Количество штатных единиц
руководитель службы	1
социальный педагог (куратор)	4
педагог-психолог	3

*Квалификационные требования:* см. Приложение № 5.

*Повышение квалификации (периодичность)* – в соответствии с требованиями ведомства, к которому относится организация, но обязательно повышение квалификации по курсу «Сопровождение выпускников сиротских учреждений» или аналогичному курсу.

*Необходимость супервизии (периодичность).*

- супервизия специалистов службы – 1 раз в месяц;
- интервизия кураторов – 1 раз в 2 недели;
- супервизии наставников: 1 раз в месяц.

### **Требования к информационному обеспечению услуги:**

- публикации и выступления в СМИ;
- листовки и буклеты на предприятиях с целью привлечения наставников;
- выступления на собраниях в учреждениях начального и среднего профессионального образования с целью привлечения выпускников к охвату услугой.

Вся публикуемая информация должна носить позитивный характер, быть достоверной, не нарушать конфиденциальности.

## **Материально-техническое обеспечение деятельности по услуге**

*Наличие кабинета психолога и кабинета социального педагога*

Для кабинетов педагога-психолога и социального педагога следует отвести помещения площадью не менее 30–35 кв. м, чтобы одновременно в нем могли находиться 10–12 человек, и работа проходила в комфортных условиях. Кабинет желательно расположить в доступном месте, целесообразно – на первом этаже здания, что позволит посетителям избежать лишних контактов и при необходимости соблюсти конфиденциальность встречи. Кабинет педагога-психолога должен быть изолирован, нельзя размещать его в проходном или смежном помещении (рабочее место педагога-психолога образовательного учреждения, сайт Министерства образования и науки РФ [menobr.ru/material/default.aspx](http://menobr.ru/material/default.aspx)).

*Техническое обеспечение:* тренинговое оборудование (мягкое покрытие, стулья), мультимедийное оборудование; офисное оборудование (шкафы, столы, компьютеры), мягкий инвентарь; мебель для посетителей, ожидающих приема.

*Расходные материалы:* канцелярия, посуда; литература, в том числе подписные издания.

### ***Предупреждения и советы***

<i>Типичные трудности, встречающиеся в процессе деятельности по услуге</i>	<i>Рекомендации по преодолению типичных трудностей</i>
Недоверие клиентов и нежелание участвовать в программе	Привлекать значимых для выпускника взрослых на этапе мотивирования на получение услуги, проводить круглые столы с бывшими и настоящими участниками программы
Влияние асоциального окружения (родственников, друзей, мошенников – черных риелторов)	Тесная связь с наставником, его постоянная доступность (по телефону), плотная позитивная досуговая занятость выпускника, технология социального лифта.
Формальный подход к выполнению функций наставничества	Организация супервизий, консультирование, приглашение на встречи в педагогических гостиных, организо-

	ванные Службой сопровождения выпускников.
Отсутствие готовности молодого специалиста-выпускника к взаимодействию с наставником	Включение пунктов о роли и месте наставника в личный карьерный план выпускника; организация совместных тренингов на стадии подготовки наставника.

***Практики, взятые за основу***

<i>Территории, где наиболее полно реализована услуга</i>	<i>Региональные особенности</i>
Владимирская область, фонд «Надежда»	Закон о Сопровождение выпускников (по закону о Патронате)
Москва	Закон о постинтернате
Белгородская область	К решению проблем выпускников привлекаются промышленные предприятия, обеспечивается связь детского дома с предприятиями области.
Вологодская область	Сопровождение на первом рабочем месте старших выпускников детского дома (18-летних) силами педагогического коллектива детского дома, тренинговая подготовка и разработка планов постинтернатного сопровождения на базе детского дома.