МЕЖВЕДОМСТВЕННЫЙ ПРОЕКТ

«ПЕРСПЕКТИВА»

по социальной и профессиональной адаптации выпускников

КГКУ «Лесосибирский детский дом им. Ф.Э. Дзержинского»

в процессе первичного трудоустройства и закреплении их на рабочем месте

*«Чтобы дети росли нормально,*

*они должны чувствовать наши заботливые руки.*

*Многое может быть в их жизни скромным:*

*еда, одежда, жилище, но нельзя испытывать*

*недостатка в чувстве защищенности»*

*Г. Гмайер*

Проект разработан совместно с краевым государственным казенным учреждением «Центром занятости населения города Лесосибирска» и представляет собой программу сопровождения и социальной адаптации выпускников организации для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в процессе первичного трудоустройства и закрепления их на рабочем месте.

В программе описана система межведомственного взаимодействия, определяющая принципы, условия, формы и методы работы специалистов, работодателей, волонтеров, наставников в процессе сопровождения выпускников детского дома, в том числе с ОВЗ.

**Сопровождение и социальная адаптация детей-сирот и детей,**

**оставшихся без попечения родителей,**

**в процессе трудоустройства и закрепление на рабочем месте.**

**Целью** деятельности является создание благоприятных педагогических, психологических, социальных и правовых условий для жизнедеятельности выпускников, их социальной адаптации, а также оказание комплексной поддержки в период первичного трудоустройства.

**Задачи:**

- обеспечение индивидуального комплексного постинтернатного сопровождения выпускников в процессе первичного трудоустройства;

- оказание выпускнику социальной, педагогической, психологической, юридической помощи в решении трудных жизненных ситуаций, в том числе в трудоустройстве и трудовой адаптации, в определении трудностей личностного характера, решении проблем жизнеустройства;

- взаимодействие с органами государственной власти, органами местного самоуправления, с предприятиями, в которых трудятся выпускники, учреждениями здравоохранения, социальной защиты, занятости населения;

- ведение учёта выпускников, обратившихся за помощью, анализ их проблем и потребностей;

- осуществление мониторинга эффективности реализации сопровождения и социальной адаптации выпускников, определение наиболее результативных форм и методов;

- создание системы добровольного наставничества.

**Актуальность проекта**

Ежегодно из детского дома выпускаются около 10 юношей и девушек, закончившие учреждения профессионального образования по специальностям: повар-кондитер, кухонный работник, слесарь механосборочных работ, мастер общестроительных работ, машинист лесозаготовительных и трелевочных машин, операторы линий и установок в деревообрабатывающей промышленности.

Однако, попадая в сложный мир трудовых отношений, они не всегда оказываются способными сориентироваться в нем, самостоятельно выбрать оптимальную позицию и выработать стратегию профессионального роста.

Выпускники в юношеском возрасте испытывают трудности при формировании системы ценностных ориентаций, профессиональном и личностном самоопределении, установлении эмоциональных связей с другими людьми, овладении досуговой, общественной и бытовой деятельностью. Для них характерно наличие специфических черт, выраженных в той или иной степени: иждивенчество, непонимание материальной стороны жизни, вопросов собственности, экономики даже в сугубо личных масштабах; инфантилизм, замедленное самоопределение, незнание и неприятие самого себя как личности, неспособность к сознательному выбору своей судьбы; перегруженность отрицательным опытом, негативными ценностями и образцами поведения — без достаточного противовеса положительных ценностей и образцов успеха. Поэтому все большее значение приобретает квалифицированная помощь в выборе своей роли на рынке труда и в производственных отношениях, способов ее исполнения, а также в нейтрализации возможных асоциальных и личностно-деструктивных ценностей и намерений, связанных с началом трудовой деятельности.

Как показывает статистика, большая часть выпускников увольняется из организаций в первые месяцы работы, так и не пройдя испытательный срок. Основные причины ухода – несовпадение действительности с ожиданиями и сложности, связанные с интеграцией в коллектив. Зачастую выпускником детского дома на рабочем месте никто не занимается, в лучшем случае его представляют коллегам и предлагают ознакомиться с должностными инструкциями.

На сегодняшний день нет программ адаптации при первичном трудоустройстве выпускников учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей. Однако, впечатления от первых дней на новом месте обычно оставляют глубокий след и могут оказать отрицательное воздействие на мотивацию и отношение к обязанностям и коллективу.

Именно из-за отсутствия системы адаптации выпускник может испытать чувство отчуждения и занять негативную позицию прямо с первого дня работы. Кроме того, если выпускника предоставляют самому себе, то организация зачастую теряет возможность сформировать у него положительное отношение к своим устоям и традициям.

Систему адаптации нужно выстраивать так, чтобы она затрагивала по возможности все ее виды.

При этом необходимо иметь в виду следующее: чтобы сформировать эффективную программу по сопровождению и социальной адаптации, недостаточно усилий специалистов детского дома, – в этот процесс должны быть вовлечены специалисты Центров занятости, руководители предприятий, организаций и будущие наставники, из числа трудового коллектива, которые определяются также в рамках общей системы адаптации.

Представленная программа сопровождения и социальной адаптации процессов трудоустройства выпускников детского дома, основана на принципах и подходах профессиональной адаптации на рабочем месте, рефлексивно-прогностическом подходе, предполагающем стимулирование молодых людей к рефлексивно-ценностному осознанию себя как субъекта рынка труда и производственных отношений, проектирование сценария профессиональной биографии и прогнозирования ее результатов.

**Стадии адаптации выпускника при первичном трудоустройстве на рабочем месте:**

1. **Стадия ознакомления**. Выпускник детского дома – учащийся ПОУ узнает цели, задачи организации, микроклимат среды, сопоставляет их со своими целями, ожиданиями и представлениями о данном предприятии.
2. **Стадия приспособления.** В зависимости от уровня подготовки воспитанника, его психологических качеств, овладения навыков по специальности. Этот период может продолжаться от одного месяца до одного года.
3. **Стадия ассимиляция**. Выпускник – работник проходит этап полного приспособления, становление полноправным членом трудового коллектива.

****

**Субъекты социально-педагогического сопровождения трудоустройства и профессиональной адаптации выпускников**

Государственно-общественный характер оказания постинтернатной помощи выпускникам детских домов позволяет в качестве его субъектов рассматривать представителей различных социальных институтов, способных создать целостную социально педагогическую среду, усиливающую ресурсы друг друга.

Такая социальная среда выполняет следующие функции:

- обеспечивает психологическую комфортность и социально-правовую поддержку выпускников детского дома (чувство защищенности, возможность получить необходимую помощь и поддержку, эмоциональный комфорт, участие в жизнедеятельности воспитанника авторитетных (референтных) взрослых);

- гарантирует индивидуальность сопровождения процесса постинтернатной адаптации каждого выпускника учреждения для детей-сирот и детей, лишенных попечения родителей;

- создает информационное поле постинтернатной адаптации;

- стимулирует рефлексивно-ценностное осмысление значимости процессов трудоустройства и профессиональной адаптации, а также их результатов для молодых людей, формирование их субъективной позиции на рынке труда и в производственных отношениях;

- проектирует маршруты постинтернатной адаптации;

- формирует субъектную позицию воспитанников на рынке труда и в производственных отношениях.

Важным фактором эффективного социально-педагогического сопровождения детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, на этапе их трудоустройства и профессиональной адаптации является взаимодействие субъектов, участвующих в этом процессе.

Под взаимодействием субъектов сопровождения трудоустройства и профессиональной адаптации выпускников учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, мы понимаем создание целостного социально-педагогического пространства, в котором имеются условия для приобретения юношами и девушками компетенций, необходимых для ориентации на рынке труда и обретения нового статуса — статуса работника.



**Рис. 1 Субъекты сопровождения трудоустройства**

**и профессиональной адаптации выпускников**

При организации сопровождения необходимо учитывать, как дефициты психофизических функций, так и их ресурсы.

У выпускников, имеющих диагноз умственная отсталость (F-70-71), межличностное взаимодействие нередко нарушается в связи недостатками произношения, слабостью развития фонематического слуха и проблемами слухового восприятия речи, двигательными затруднениями, которые чаще всего выражены «в динамических нарушениях функции соответствующих групп мышц», в недостаточной координированности мелких мышц рук.

Особые потребности данной группы выпускников обусловлены спецификой их социально-психологической адаптации в образовательном пространстве и при первичном трудоустройстве.

Данные специальных медико-психологических исследований указывают на своеобразие профессиональной дееспособности умственно отсталых подростков и молодых людей в зависимости от диагноза. Например, при гидроцефалии, травме черепа они плохо переносят шум, напряженный темп работы, поэтому им противопоказаны профессии столяра, слесаря, швеи. Обучающимся с эпилептическим и шизофреническим слабоумием не рекомендуется работать с режущими и колющими инструментами. Молодым людям с диагнозом гидроцефалия, эпилепсия, травма черепа противопоказаны высотные работы, связанные с профессией строителя, штукатура и т.п. Неточная оценка и плохая ориентация в жизненных ситуациях не позволяют ставить их на те участки трудовой деятельности, которые связаны с ответственностью за жизнь и безопасность окружающих. Недоступны умственно отсталым профессии транспорта и связи, ограниченность существует в выборе профессий с сфере бытового обслуживания, с/х и т.д.

 Таким образом, для выпускников данной категории можно выделить показатели, определяющие явную недоступность отдельных профессий:-профессии, предъявляющие повышенные требования к интеллекту, специальными способностям и знаниям кандидата; профессии, предъявляющие особые требования к коммуникативным способностям специалистов; профессии, связанные с осложненными требованиями техники безопасности; профессии, возлагающие ответственность за жизнь и безопасность окружающих; профессии, вредные для здоровья и усугубляющие имеющиеся заболевания (особенно при текущем заболевании центральной нервной системы); профессии, превосходящие физические возможности кандидата.

Для эффективной работы по профессиональному самоопределению данной категории выпускников необходимо еще в период их подготовки к самостоятельной жизни в организациях для детей-сирот осуществлять проведение ежегодной углубленной медицинской профориентации и врачебно-профессиональные консультации по подбору профессий и специальностей, отвечающих интересам, желаниям и способностям подростков и учитывающих их индивидуальное состояние здоровья, разработку и внедрение индивидуальных программ медицинской реабилитации для детей с ограниченными возможностями здоровья.

Необходимо привлекать работодателей, где организована работа наставников для детей-сирот, проводить конкурсы на лучшего наставника выпускника в предвыпускном и выпускном периоде, с привлечением специалистов Центра занятости населения г. Лесосибирска.

При трудоустройстве выпускника с легкой степенью умственной отсталости и с основным типом дефекта психики признаются трудоспособными, могут выполнять ручные, швейные, сапожные, мелкие слесарные, столярные, плотничные работы, а также подсобный труд на производстве. Наиболее оптимальной для них является групповая форма организации труда (звено, бригада) с участием здоровых работников.

Трудовая адаптация лиц с легкой степенью интеллектуальной недостаточности и с основным типом дефекта психики бывает затруднена только при длительном отрыве от трудовой деятельности в связи с обострением болезни, также при отсутствии трудовых навыков.

Недостаточный учет таких данных осложняет получение профессионального образования и трудоустройство и профессиональную адаптацию лиц из числа детей-сирот с умственной отсталостью по специальности, приобретенной в системе СПО.

**Основные проблемы, на решение которых направлен Проект**

**и социальные результаты применения Проекта**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Основные проблемы | Социальные результаты применения Проекта для выпускников | Собственные социальные результаты |
| 1.Невозможность выполнять работу, связанную с любой формой умственной деятельности.2.Социальная дезадаптация: отсутствие навыка использования денег, завышенная самооценка, отсутствие навыков работы в трудовом коллективе (выполнение производственного задания, трудовая дисциплина, субординация, контакты в коллективе и пр) 3.Сложности при формировании профессиональных навыков: трудовой навык приобретается долго и быстро забывается, сложность переключения с одной трудовой задачи на др.4.Проблемы психологического плана: быстрая истощаемость, нарушение активного внимания, невыносимость психофизического напряжения и пр. | - улучшение благополучия выпускников – участников Проекта;- рост уровня готовности воспитанников к самостоятельной жизни – они становятся полноценными гражданами, обеспечивающими благополучие общества. | Участники Проекта включены в трудовые отношения, соответствующие их способностям. Социально-трудовая адаптация выпускников детского дома – учащихся ПОУ. |

**Стратегическое партнерство**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Наименование** | **Адрес** | **Ответственное лицо** |
| **1** | КГКУ «Лесосибирский детский дом им. Ф.Э. Дзержинского» | 662544, г Лесосибирск, ул Победы, дом 39 | Темботова Мария Михайловна |
| **2** | КГКУ «ЦЗН г.Лесосибирска» | 662547, Красноярский край, г.Лесосибирск, ул.Горького, д.124 | Фахрудинова Василя Халильевна |
| **3** | ООО «Золотая корона» | 662544, г Лесосибирск, ул Южный промышленный узел, д. 12, офис 178 | Торгунаков Сергей Николаевич, начальник  |
| **4** | ИП Кузьмина Ольга Сергеевна | 662544, Красноярский край, г. Лесосибирск, ИНН 245403575107, ОГРНИП 312245410300051. | Кузьмина Ольга Сергеевна |
| **5** | ООО «ЛесТорг» | 662549, г Лесосибирск, ул Мичурина, дом 6 | Лазарев Александр Юрьевич |
| **6** | ООО «ПромЛесоЭкспорт» | 662544, г Лесосибирск, ул Абалаковская, дом 8, цех в районе Абалаковской перевалки | Чупрова Татьяна Егоровна |

**План-график Проекта**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Задача / мероприятие / действие** | **Сроки** | **Основные ожидаемые результаты** |
| **Подготовительный этап** |
| 1 | Заключение Договора с КГКУ «Центр занятости населения города Лесосибирска» об организации совместной деятельности в области социально-трудовой адаптации выпускников детского дома – учащихся ПОУ  | Август 2018 | Создана нормативно-правовая база эффективной работы по Проекту.  |
| 2 | Поиск бизнес-партнеров, участников Проекта, заключение трехсторонних соглашений, из числа малого и среднего бизнеса. | Август 2018 | Найдены не менее трех предприятий – партнеров, из числа индивидуальных предпринимателей, акционерных обществ, в которые будут трудоустроены выпускники. |
| **Основной этап** |
| 3 | Разработка/корректировка индивидуальных маршрутов | Сентябрь 2018 | 5 индивидуальных маршрутов |
| 4 | Подбор наставников на предприятиях, в которые будут трудоустроены выпускники – учащиеся ПОУ в 2019 году | Октябрь 2018 | Подобраны наставники не менее 5 человек |
| 5 | Разработка программы индивидуальных и групповых занятий, совместных мероприятий для участников Проекта на основе разработанных маршрутов | Октябрь – ноябрь2018 | Разработана и реализована программа мероприятий для участников Проекта на основе разработанных маршрутов 5 программ |
| 6 | Постоянная социально-психологическая поддержка всех участников проекта | На протяжение всего Проекта  | Все участники проекта в оперативном режиме по мере необходимости получили психологическую поддержку |
| 7 | Комплекс социальных и психологических мероприятий по подготовке к трудоустройству на свободном рынке труд, а также на предприятиях – партнерах Проекта. | Ноябрь 2018 – июнь 2019 | Реализован комплекс социальных и психологических мероприятий по подготовке к трудоустройству на свободном рынке труда, а также на предприятиях - партнерах |
| 8 | Организация и проведение экскурсий на предприятия | Ноябрь 2018 – июнь 2019 | Ознакомления со спецификой профессии, технологией производства и современной техники. |
| 9 | Организация системы профессиональных проб для участников проекта, которые могут быть трудоустроены на предприятиях - партнерах | Ноябрь-декабрь 2018 | Все выпускники, которые могут быть трудоустроены, получили профессиональные пробы на предприятиях  |
| 10 | Организация сопровождаемого трудоустройства | Июнь – август 2019 | Выпускники, которые трудоустроены, каждого из них сопровождает специалист детского дома, волонтер – профориентатор Центра занятости населения на период их адаптации при первичном трудоустройстве |
| 11 | В случае увольнения трудоустроенных выпускников - участников проекта - поиск новой работы | Июнь – август 2019 | Каждому уволенному выпускнику оказана психологическая поддержка, найдена новая работа для трудоустройства. Организовано сопровождение на новом месте на период адаптации |
| 12 | Организация постоянной связи с работодателями тех предприятий, куда трудоустроились выпускники. Постоянная связь с трудоустроенными выпускниками на свободном рынке труда. | Постоянно  | Налажена постоянная связь, осуществляется контроль за состоянием трудоустроенных выпускников |
| 13 | Проведение мастер-классов для грамотного оформления резюме при поступление на работу | На протяжение всего Проекта | Грамотное оформленное резюме каждого выпускника дает больше шансов для трудоустройства |
| 14 | Проведение мастер-классов для правильного поведения при собеседовании с работодателем | На протяжение всего Проекта | Избежание возможных ошибок при собеседовании с работодателем |
| **Заключительный этап проекта** |
| 15 | Формирование пакета инструментария для сбора данных по каждому результату и показателю Проекта (анкеты, формы учета и пр.). | Октябрь – ноябрь 2019 | По каждому результату разработаны инструменты для оценки сбора данных и оценки полученных результатов Проекта |
| 16 | Ввести практику оценки с участием детей | Октябрь – ноябрь 2019 | Участники проекта сами оценивают эффективность практики, (при участии тьютора) разрабатывают индивидуальный маршрут и оценивают его эффективность. |
| 17 | Тиражирование практики по Проекту | Декабрь 2019 | Эффективная практика, тиражируемая участниками проекта, внедряется в других организациях. |

**Ожидаемые результаты Проекта**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Социальные результаты Проекта | Показатель | Целевое значение на конец I года реализации Проекта(2019 год) | Основные мероприятия, услуги по Проекту | Непосредственные результаты |
| Улучшение благополучия выпускников – участников Проекта | Количество выпускников, улучшивших своё благополучие | 5 | - создание постоянных рабочих мест, мест производственной практики на предприятиях-партнерах Проекта, в которых созданы условия для работы выпускников детского дома - учащихся ПОУ- постоянная социально-психологическая поддержка через тренинги и индивидуальные занятия, беседы, совместные мероприятия. | Составлены трехсторонние соглашения с каждым выпускником – участником Проекта (детский дом, выпускник, работодатель)  |
| Рост уровня готовности выпускников к самостоятельной жизни – они становятся полноценными гражданами, обеспечивающими благополучие общества | Количество выпускников детском доме, получивших поддержку в рамках реализуемого Проекта, в т.ч. детей, прошедших подготовку к самостоятельной жизни, в т.ч. детей-подростков, в т.ч. детей с ОВЗ | 5 | - разработка и реализация индивидуальных маршрутов по социально-трудовой адаптации выпускников – участников Проекта, в которую на основании индивидуальных способностей включены мероприятия: психологической поддержки, социальной адаптации, профессиональных проб;- подготовка к трудоустройству на свободный рынок труда, на предприятия – партнеры по Проекту | Для каждого участника Проекта разработан и реализован индивидуальный маршрут. Со всеми выпускниками проведена подготовительная работа по их трудоустройству. |
| Участники Проекта включены в трудовые отношения, соответствующие их способностям. Социально-трудовая адаптация выпускников детского дома – учащихся ПОУ | Количество выпускников детском доме, получивших поддержку в рамках реализуемого Проекта, в т.ч. детей, прошедших подготовку к самостоятельной жизни, в т.ч. детей-подростков, в т.ч. детей с ОВЗ | 5 | - трудоустройство всех участников Проекта на предприятиях – партнерах, либо на свободном рынке труда- закрепление на рабочем месте, работа специалистов детского дома, Центра занятости населения, наставников на предприятиях – партнерах. | Все участники Проекта имеют возможность для оплачиваемой, постоянной работы. |

**Устойчивость ожидаемых результатов Проекта**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Фактор устойчивости** | **Действия, обеспечивающие данный фактор** |
| 1 | Связь с работодателями и выпускниками после их трудоустройства (сопровождаемое трудоустройство). | Регулярный выход на связь с работодателями выпускников, принятых на работу на свободном рынке труда. Связь с трудоустроенными участниками, их социально-психологическая поддержка. |
| 2 | Трудоустройство на предприятиях – партнерах Проекта. | Постоянные контакты с трудоустроенными выпускниками, предоставление им работы на предприятиях-партнерах Проекта |
| 3 | Обеспечение работой участников проекта на различных предприятиях. | Расширение сферы контактов с потенциальными работодателями. |

Виды адаптации на рабочем месте Весь процесс адаптации разделяется на четыре группы: психофизиологический; профессиональный (ознакомление с профессией); социально-психологический (знакомство с коллективом); организационный (ознакомление с самой компанией). Более детальный их разбор: Организационная адаптация. Успешная деятельность на новом рабочем месте возможна лишь тогда, когда человек досконально знает все о своей компании: историю, задачи, цели, перспективы развития, ее достижения и неприятные моменты истории. Важно иметь представление о ее структуре, управленцах, ответы на жизненные вопросы: "Где находится отдел кадров, столовая, служебная парковка?", "Где получить табуляграмму?", "К кому обратиться с вопросами по трудовой деятельности?" и т. д.

Обязанность работодателя - донести до новичка всю эту информацию в сжатом и структурированном виде, а последнего - постараться это в короткий срок "переварить". Социально-психологическая адаптация персонала на рабочем месте. Плотное знакомство с коллективом, нормами корпоративной культуры, установление межличностной и деловой коммуникации, вливание в неформальные группы. Новичок не только знакомится с новыми нормами поведения, он должен уже начать следовать им, в то время как коллектив относится к нему настороженно, оценивает его, составляет мнение. Поэтому для большинства эта адаптация является самой трудной.

Профессиональная адаптация на рабочем месте. Восполнение пробелов в знаниях, переобучение, знакомство с новыми стандартами работы, ее спецификой. Для облегчения этого вида привыкания во многих организациях практикуются ротации, наставничество, инструктажи, "ученический" период.

Психофизическая адаптация сотрудников на рабочем месте. Это перестраивание своего организма, привычек к новому режиму труда и отдыха - сменный рабочий график, командировки, ненормированный рабочий день, "домашний офис". Сюда же относится приспосабливание к новому рабочему месту, комнатам отдыха и гигиены, к непривычному маршруту на работу.