**Название:** Благотворительный фонд “Рауль”

**Сайт:** <https://vsepoluchitsya.org/>; <https://raoul.spb.ru/>

**Телефон:** +79818030882, +79500422027

**Электронная почта:** [e.kancipko@raoul.org.ru](mailto:e.kancipko@raoul.org.ru), [e.kokh@raoul.org.ru](mailto:e.kokh@raoul.org.ru)

**Контактное лицо:** Евгения Канцыпко, Екатерина Кох

**Ценности практики**

* *Индивидуальный подход.* Каждый человек, каждая компания-работодатель, социальная организация индивидуальны, поэтому важно в каждом случае опираться на особенности и потребности конкретного человека или организации. Каждый кейс уникален, не может быть однотипного решения, важно подобрать тот набор услуг, который будет оптимален и соответствовать потребностям человека. В частности, для пользователя каждый раз подбирается как индивидуальный набор услуг технологии, так и индивидуальный набор мероприятий в рамках одной услуги.
* *Взаимодействие.* Совместными усилиями можно достичь больше, чем в одиночку. Практика предполагает активное взаимодействие с социальными учреждениями, компаниями-работодателями и их сотрудниками, волонтерами, значимым окружением. Таким образом, поддерживающая среда создается не одним человеком или организацией, а различными людьми на разных этапах социализации и трудоустройства человека. Чем больше людей будет вовлечено в поддерживающую среду, тем проще будет происходить адаптация для пользователя. В конечном итоге поддерживающей средой должно быть все окружение человека, что можно достичь повсеместным развитием инклюзии.
* *Ответственность.* Успех начинается с решения действовать. Человек должен быть самостоятелен в принятии ответственности за результаты своих действий и собственных решений. Важно, чтобы благополучатели принимали собственные решения относительно своего дальнейшего пути, предпринимали активные действия для достижения целей и задач, которые они для себя обозначили, а также несли ответственность за результат. Это реализуется в работе по методу “высокого порога”.

*Перспективное видение.* Для достижения больших целей нужно делать маленькие шаги каждый день. Благополучатели могут обращаться к услугам технологии неограниченное количество раз до момента достижения устойчивого социального результата (закрепление на рабочем месте - от 6 мес. на открытом рынке труда без сопровождения). При этом в рамках практики учитываются и промежуточные результаты (трудоустройства от 1 дня, 1 мес., в защищенных условиях труда и на открытом рынке труда). Аналогично в работе с работодателями и другими участниками, важно ориентироваться не только на сиюминутный результат, но и на длительную перспективу. К примеру, в компании в данный момент нет подходящих вакансий или нет сотрудников, которые готовы стать наставниками пользователей. Однако, если мы видим заинтересованность со стороны лиц, принимающих решение, и сотрудников отдела персонала, то важно поддерживать отношения в рамках практики и информировать партнеров о текущих успехах. Существует вероятность, что в изменяющемся мире может быть создана новая вакансия или придет новый сотрудник, потенциальный наставник. При этом для поддержания контакта могут проводиться тренинги по инклюзии, общие, волонтерские мероприятия и т.д., которые являясь малыми шагами, могут привести к желаемому результату.

## **Общая информация о практике**

**Как называется практика?**

Практика сопровождаемого трудоустройства “Все получится!”

**Где проходила реализация практики (страны, регионы, города, сёла и пр.)?**

г.Санкт-Петербург Благотворительная программы “Работа-i” БФ «Рауль» и Центр «Мастер ОК»

г.Орел (Орловская область) ЧУСО “Детская деревня – SOS Лаврово”

г.Вологда (Вологодская область) ЧУСО “Детская деревня – SOS Вологда”

г.Краснодар (Краснодарский край) КРБОО «Добрый Юг»

г.Череповец (Вологодская область) БФ «Дорога к дому»

г.Сургут (ХМАО) АНДОО «Счастье»

г.Калуга (Калужская область) АНО «Центр «Старт в будущее»

**Краткое описание практики**

**Краткая аннотация практики**

Практика “Всё получится!” направлена на улучшение жизненных перспектив молодых людей с низкими стартовыми возможностями: воспитанников и выпускников сиротских учреждений, коррекционных школ и молодых людей с инвалидностью через интеграцию сопровождаемого трудоустройства на открытом рынке труда с социально-психологической поддержкой.

Улучшение жизненных перспектив человека происходит через значимые социальные изменения. В практике главным критерием таких улучшений является наличие опыта трудоустройства и адаптации на открытом рынке труда. Связь между трудоустройством и улучшениями также подтверждается исследованием западных коллег[[1]](#footnote-1). Однако для достижения такого результата молодым людям с низкими стартовыми возможностями зачастую требуется решение задач социальной адаптации, а также дополнительная поддержка на всех этапах трудоустройства и закрепления на рабочем месте.

В основе практики лежит международно признанная технология сопровождаемого трудоустройства, продвигаемая в том числе на уровне Европейской Ассоциации по сопровождаемому трудоустройству (EUSE)[[2]](#footnote-2).

В рамках практики “Все получится!” благополучатель (пользователь технологии) может обратиться за поддержкой неоднократное количество раз и возвращаться к различным ее этапам, поэтому его движение можно определить как “жизненный цикл трудоустройства” (рис.1) - путь от момента обращения в программу (точка входа) до получения опыта работы на открытом рынке труда от 6 месяцев без сопровождения (точка выхода). Путь благополучателя обеспечивается комплексом следующих услуг:

* Социально-психологические услуги, направленные на поддержку в социальной адаптации;
* Услуга «Содействие в поиске подходящей работы»;
* Услуга «Профессиональная ориентация»;
* Услуга «Временное трудоустройство»;
* Услуга «Социальная адаптация на рынке труда»;
* Услуга «Сопровождаемое трудоустройство».

Все вышеперечисленные услуги технологии взаимосвязаны, их деление условно. С одной стороны, услуги могут плавно переходить, а в некоторых случаях и дополнять друг друга, оказываясь параллельно. С другой стороны, отдельные услуги или их комплексы могут быть реализованы независимо друг от друга, и даже получение всего одной услуги может оказать существенную поддержку в трудоустройстве для определенных категорий благополучателей.  Часть услуг может оказываться с привлечением корпоративных волонтеров-наставников.

Рис.1



В реализации технологии применяются клиентоцентричный и средовой подходы.

Клиентоцентричный подход подразумевает:

* выявление индивидуальных потребностей благополучателей;
* формирование индивидуальных наборов услуг с учетом контекста ситуации и запросов благополучателей;
* возможность неоднократного обращения благополучателей за услугами, а также гибкого внесения изменений в оказание отдельных услуг или набора услуг;
* ориентацию на содействие благополучателям в достижении их жизненных целей.

Средовой подход в трудоустройстве подразумевает:

* ориентацию на требования и потребности работодателей в условиях открытого рынка труда;
* построение профессиональной среды на рабочем месте и взаимодействие с коллективом работодателя и наставником;
* акцент не на подготовке к трудоустройству и профессиональное образование, а на адаптацию благополучателей к условиям среды - в реальных условиях этой среды.

Сбор данных о кандидатах, работодателях и социальных партнерах, направляющих благополучателей для получения услуг, осуществляется с помощью CRM-HRM системы для их последующего мониторинга и оценки, а также улучшения качества услуг технологии.

Практика предполагает получение социального результата благополучателями в трудоустройстве в виде так называемой “воронки”, которая отражает их путь от первого дня работы до закрепления в течение 6 месяцев на открытом рынке труда без сопровождения. Скорость прохождения данного пути индивидуальна: социальный результат может наступить как в течение первого года оказания услуг, так и в последующие 2-3 года (в среднем).

Социально-психологические услуги, направленные на поддержку в социальной адаптации, рассматриваются как способ достижения большей устойчивости социальных результатов в получении опыта работы, а также постепенного вовлечения благополучателей с более низкой мотивацией и готовностью к трудоустройству. Они могут оказываться как специалистами организации, так и специалистами широкого круга социальных партнеров (государственных и некоммерческих), которые в свою очередь получают поддержку практики в виде информационных мероприятий, тренингов, групповых и индивидуальных супервизий в рамках Сообщества помогающих специалистов. Выбор благополучателем специалиста, оказывающего социально-психологические услуги, может быть обусловлен как факторами установления более тесного контакта, территориальной близостью, спецификой проблемы и т.д. На данный момент ведется учет социальных результатов, достигнутых только при обращении за поддержкой к специалисту практики - тьютору.

**Основные благополучатели практики**

* Молодые люди с низкими стартовыми возможностями

**Проблемы и потребности благополучателей**

|  |  |
| --- | --- |
| **Целевая группа** | **Проблемы благополучателей данной целевой группы** |
| Молодые люди с низкими стартовыми возможностями | *1.* *В области трудоустройства - молодые люди с низкими стартовыми возможностями не получают релевантного опыта работы, адаптации и закрепления на рабочем месте в силу ряда причин:*  1.1.У молодых людей не сформированы представления о собственных интересах и возможностях, а также возможностях рынка труда;  1.2.Молодые люди сталкиваются с барьерами на пути к успешному трудоустройству:   * не обладают информацией о доступных вакансиях; * не имеют устойчивого доступа к услугам социальной адаптации и сопровождаемого трудоустройства; * не обладают достаточными профессиональными и "мягкими" навыками для поиска работы, трудоустройства и закрепления на рынке труда; * ограничены возможности для закрепления полученных профессиональных навыков на практике; * низкий уровень готовности работодателей открывать вакансии для молодых людей с низкими стартовыми возможностями.   *2.* *В области социальной адаптации - молодые люди с низкими стартовыми возможностями испытывают трудности социальной адаптации при переходе к самостоятельной жизни в силу ряда причин:*  2.1.У молодых людей есть поведенческие особенности, сформированные травмирующим жизненным опытом: выученная беспомощность, страхи/повышенная тревожность, иждивенческая позиция, игнорирование или дезориентация в решении сложностей самостоятельной жизни, отсутствие стремления опираться на себя в принятии решений;  2.2.Отсутствие поддержки со стороны значимых взрослых молодых людей и/или специалистов, оказывающих услуги (недостаточная информированность/вовлеченность; значимых взрослых нет). |

**Социальные результаты практики**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Группа благополучателей** | **Проблемы / потребности благополучателей** | **Планируемые позитивные изменения в ситуации благополучателей (социальные результаты практики)** |
| Молодые люди с низкими стартовыми возможностями не получают релевантного опыта работы, адаптации и закрепления на рабочем месте | Низкие стартовые возможности данной группы связаны с наличием социально-бытовых, медицинских, экономических, психологических и других трудностей, с которыми благополучатели сталкиваются до начала карьеры и самостоятельной жизни или на ранних этапах их старта. | Социальный результат 1. Молодые люди получили опыт работы, адаптации и закрепления на рабочем месте.  Технология подразумевает возможность прохождения нескольких “жизненных циклов трудоустройства” благополучателя и не ограничивает их количество.  Достижением социального результата является получение непрерывного опыта работы *от* 1 месяца на площадке работодателя в защищенном формате или открытом рынке труда с сопровождением *до* 6 месяцев на открытом рынке труда без сопровождения. В течение 1 месяца благополучатель может освоиться на рабочем месте, приобрести/развить навыки, необходимые ему для дальнейшего закрепления на рабочем месте, получить первую заработную плату, понять, насколько ему/ей интересно двигаться по данной траектории. В течение 6 месяцев происходит адаптация и закрепление благополучателя на рабочем месте. |
| Молодые люди с низкими стартовыми возможностями испытывают трудности социальной адаптации при переходе к самостоятельной жизни | Социальный результат 2. У молодых людей произошли позитивные изменения в жизненной ситуации в связи с удовлетворением их индивидуальных потребностей и запросов на поддержку в социальной адаптации или их ситуация не ухудшилась.  Специалисты в рамках практики учитывают изменение в жизненной ситуации благополучателя как позитивное в случае, если как минимум по одному критерию социальных изменений[[3]](#footnote-3) произошло улучшение или не произошло негативных изменений, благодаря оказанной поддержке в социальной адаптации. |
|  |  |  |

**Деятельность в рамках реализации практики**

|  |  |
| --- | --- |
| **Социальный результат** | ***За счет каких действий происходит достижение социальных результатов*** |
| Молодые люди получили опыт работы, адаптации и закрепления на рабочем месте | Оказание одной или нескольких услуг благополучателям практики:   1. Услуга «Содействие в поиске подходящей работы»[[4]](#footnote-4)- точка входы благополучателя в жизненный цикл трудоустройства. В рамках данной услуги специалист проводит первичную беседу, на которой выявляет потребности и формирует профиль благополучателя, а затем сверяет его с запросами работодателя. Далее специалист совместно с благополучателем составляет индивидуальный маршрут движения / набор услуг, исходя из уровня необходимой поддержки. 2. Услуга «Социальная адаптация на рынке труда»[[5]](#footnote-5) предоставляется в виде индивидуальных и групповых мероприятий:  * тренинг по составлению резюме; * тренинг по поиску вакансий на рынке труда; * тренинг по самопрезентации; * тренинг по телефонным переговорам; * профессиональные экскурсии на предприятия работодателей; * кратковременные стажировки / пробный день; * тренировочные собеседования с корпоративным волонтером; * тренинг по отработке отказа после собеседования.   При проведении групповых мероприятий заранее осуществляется профилирование благополучателей, имеющих сходный запрос. Благополучатели имеют право на неоднократное обращение за данной услугой на протяжении всего жизненного цикла трудоустройства, в том числе и после успешного трудоустройства.   1. Услуга «Профессиональная ориентация»[[6]](#footnote-6) - выявление уровня профессиональных навыков и компетенций благополучателя, соответствующих потребностям рынка труда, и расширение его профессионального кругозора. Услуга предоставляется в виде: обучающих мероприятий индивидуального и группового формата; практических профессиональных проб. 2. Услуга «Временное трудоустройство»[[7]](#footnote-7) - непрерывное сопровождение специалистом-консультантом, который оказывает благополучателю постоянную поддержку в период адаптации на внутренних и сторонних площадках временного трудоустройства в стажировочном формате. Консультант проводит оценку формирования общепрофессиональных трудовых навыков и динамики их развития в рамках конкретного функционала. Длительность стажировки варьируется от 1 до 9 месяцев. Благополучатели имеют право на неоднократное обращение за данной услугой на протяжении всего жизненного цикла трудоустройства. 3. Услуга «Сопровождаемое трудоустройство»[[8]](#footnote-8) - сопровождение благополучателя в процессе его трудовой деятельности с целью помочь в адаптации к рабочим условиям и требованиям, которые предъявляет работодатель на открытом рынке труда. В рамках услуги консультант по сопровождаемому трудоустройству:  * поддерживает контакт с благополучателем; * налаживает продуктивное сотрудничество с работодателем и с наставником благополучателя на рабочем месте; * помогает выстроить общую коммуникацию между всеми перечисленными участниками процесса.   Наставник на рабочем месте и консультант помогают благополучателю в освоении трудовых навыков в рамках конкретной вакансии, а также в освоении социальных норм и правил, принятых внутри трудового коллектива. Благополучатели имеют право на неоднократное обращение за данной услугой на протяжении всего жизненного цикла трудоустройства. |
| У молодых людей произошли позитивные изменения в жизненной ситуации в связи с удовлетворением их индивидуальных потребностей и запросов на поддержку в социальной адаптации или их ситуация не ухудшилась | Оказание социально-психологических услуг[[9]](#footnote-9) благополучателям практики начинается с выявления индивидуального запроса по поддержку. Основываясь на запросе благополучателя, специалист составляет индивидуальную программу, которая может включать в себя:   * сопровождение при обращении пользователя в государственные организации; * сопровождение при оформлении документов; * тренинги и мастер-классы (пример: кулинарный мастер-класс, коммуникативный тренинг, финансовая игра); * социально-бытовое консультирование; * сопровождение при решении социально-бытовых задач; * индивидуальные психологические консультации; * семейные психологические консультации; * группы поддержки[[10]](#footnote-10).   Социально-психологические услуги выполняют двойную роль, выступая начальным этапом, точкой знакомства благополучателя с услугами технологии, а также являясь составляющим звеном всех этапов реализации индивидуального маршрута благополучателя и поддерживая устойчивость социальных результатов в трудоустройстве.  Услуга также может оказываться партнерскими социальными организациями. |

**Механизм воздействия практики: за счет чего достигаются изменения в ситуации благополучателей?**

Изменения в ситуации благополучателей достигаются за счет:

* создания благоприятной среды и возможностей для получения опыта работы в средовом подходе - в реальных условиях рынка труда. В общем смысле средовой подход - это создание вокруг пользователя такой среды, которая сама будет поддерживать человека в его действиях, в развитии навыков и адаптации. Т.е. в рамках технологии работа ведется не только с благополучателем, но и с его окружением - педагогами, специалистами, сотрудниками агентств занятости, коллегами, наставниками, волонтерами, а в перспективе родителями и другим значимым окружением, которые и формируют поддерживающую среду. При этом в каждом конкретном случае технология ориентируется на потребности той целевой аудитории, с которой она работает для достижения максимального эффекта;
* постепенного движения по технологии жизненного цикла трудоустройства, возможности неограниченного количества возвращений и попыток;
* обеспечения регулярной обратной связи от консультанта по трудоустройству и наставника на рабочем месте, корпоративных волонтеров о возможностях развития знаний и умений, “мягких” навыков, личностных качеств благополучателя, необходимых именно ему для успешного трудоустройства и социализации;
* развития cубъектной позиции благополучателей - их собственной активности, основанной на внутренних мотивах и потребностях и подкрепленной представлением о собственных возможностях, интересах и перспективах на рынке труда;
* cоциально-психологической поддержки благополучателей, которая направлена на создание возможностей, при которых они самостоятельно могут разрешить трудности в своей жизненной ситуации;

обеспечению совпадения потребностей и требований работодателей и ожиданий и навыков благополучателей, а также содействия благополучателям в понимании ожиданий работодателей. Перечень навыков, требуемых работодателем для конкретной вакансии, может быть разным, но как правило, это касается: скорости работы, умения реагировать на стрессовые ситуации, ценностей, предпочтений по инициативности/исполнительности, улыбчивости и т.д.

**Показатели социальных результатов практики**

|  |  |
| --- | --- |
| **Социальный результат** | **Показатель** |
|
| **Социальный результат 1.** Молодые люди получили опыт работы, адаптации и закрепления на рабочем месте | **Показатель 1.1.** Доля благополучателей, получивших опыт работы (от 1 дня), от общего количества благополучателей, получивших услуги технологии. |
| **Показатель 1.2.** Доля благополучателей, получивших опыт временного трудоустройства в защищенном формате и на открытом рынке труда с сопровождением от 1 до 6 месяцев, от общего количества получивших опыт работы. |
| **Показатель 1.3.** Доля благополучателей, получивших опыт работы от 6 месяцев на открытом рынке труда с сопровождением, от общего количества благополучателей, получивших опыт работы. |
| **Показатель 1.4.** Доля благополучателей, получивших опыт работы от 6 месяцев на открытом рынке труда *без сопровождения*, от общего количества благополучателей, получивших опыт работы. |
| **Социальный результат 2.** У молодых людей произошли позитивные изменения в жизненной ситуации в связи с удовлетворением их индивидуальных потребностей и запросов на поддержку в социальной адаптации или их ситуация не ухудшилась | **Показатель 2.1**. Доля благополучателей, чья жизненная ситуация изменилась в лучшую сторону или не ухудшилась по как минимум одному из критериев социальных изменений[[11]](#footnote-11), от общего количества благополучателей, получивших поддержку в социальной адаптации. |

**Регламентированность практики**

**В каких материалах представлено полное описание практики?**

Практика “Все получится!” описана в [Сборнике методических материалов по технологии жизненного цикла трудоустройства](https://vsepoluchitsya.online/wp-content/uploads/2021/07/metodika_full.pdf). В сборнике представлено описание технологии жизненного цикла трудоустройства, а также информация по работе с волонтерами, рекомендации для консультанта по сопровождаемому трудоустройству, профили компетенций и должностные инструкции сотрудников, описание требований к НКО, которые намерены реализовывать технологию.

**Какой минимальной базовой и дополнительной профессиональной подготовкой должны обладать исполнители практики?**

Обязательные требования:

* Высшее образование;
* Релевантный опыт работы - в зависимости от услуги практики, которую оказывает исполнитель;
* Опыт работы с базами данных, CRM системами, MS Excel.

Требования к профилю компетенций специалистов, реализующих практику[[12]](#footnote-12):

* ключевые компетенции:
* коммуникабельность, межличностное понимание;
* управление собой (эмоциональная компетентность), адаптивность;
* вовлеченность;
* способность работать с информацией;
* обучение, саморазвитие, открытость к инновациям;
* самоорганизация;
* ориентация на результат;
* влияние и убеждение.
* функциональные компетенции, которые необходимы специалисту для предоставления услуг.

**Имеется ли методическое обеспечение профессиональных образовательных программ для специалистов?**

Обучающий курс для специалистов находится в стадии разработки. Обучение специалистов партнерских СО НКО при тиражировании практики основывается на их индивидуальных запросах, [Сборнике методических материалов по технологии жизненного цикла трудоустройства](https://vsepoluchitsya.online/wp-content/uploads/2021/07/metodika_full.pdf) и проходит в формате очных и дистанционных тренингов и супервизий. На данном этапе сформулированы предварительные темы обучающего курса[[13]](#footnote-13).

**Обоснованность практики**

**Каким образом практика обоснована с точки зрения интересов и потребностей благополучателей?**

Интересы и потребности благополучателей практики, описанные в пункте 2.4, основаны на:

* Общероссийских статистических данных, собранных и проанализированных БФ “Рауль”[[14]](#footnote-14). Данные показывают, что молодые люди из целевой группы практики не получают релевантного опыта работы, адаптации и закрепления на рабочем месте. Так:
* Из всех сирот в России при выпуске из учреждений в 2020 года всего 1% - поступили в ВУЗы, 3% устроились на работу, 29% нигде не трудятся и не учатся;
* Среди выпускников коррекционных школ, людей с инвалидностью и особенностями развития в 2020 году - 80,3% не участвуют в рабочей силе, 19,7% - признаны официально безработными;
* Данных, собранных в ходе реализации благотворительной программы “Центр Работа-i” БФ “Рауль”. Данные собирались путем входного анкетирования и собеседования с благополучателями программы. Так, 90% выпускников детских домов и коррекционных школ не делают самостоятельного сознательного выбора, идут учиться на специальность за компанию с друзьями или по выбору (рекомендации) взрослого человека - это подтверждается данными экспертного анализа соответствующего пункта в более 1000 анкет.
* Данных интервью сотрудников НКО и соц.учреждений, проведенных в процессе изучения опыта реализации проектов сопровождаемого трудоустройства[[15]](#footnote-15).

На данный момент практика апробирована на уже определенной целевой аудитории БФ “Рауль” с определенными характеристиками. Но ее расширение за счет включения других целевых групп партнерских НКО приветствуется, прежде всего при наличии благоприятных общественных и экономических факторов. К таким группам могут относиться подростки из кризисных семей, лица без определенного места жительства, лица, вышедшие из мест лишения свободы, одинокие матери и др. Тот факт, что практика может быть применена к различным категориям лиц, испытывающих трудности при трудоустройстве подтверждает определение Европейской ассоциации по сопровождаемому трудоустройству[[16]](#footnote-16) и опыт использования технологии другими НКО[[17]](#footnote-17).

**Какие есть данные, подтверждающие обоснованность применения практики с точки зрения профессионального опыта и экспертизы?**

В 2020 году состоялось 3 заседания Экспертного совета проекта “Все получится!”, в ходе которых технология жизненного цикла трудоустройства была одобрена экспертами НКО и государственных учреждений, включая экспертов: Фонда “Арифметика добра”, фонда “Большая перемена”, фонда “Даунсайд Ап”, фонда «Дети наши», Детских деревень- SOS, фонда “Дорога к дому”, фонда «Обнаженные сердца», Квартала Луи, фонда «Открывая горизонты», фонда “Тимченко”, фонда “Жизненный путь”, Центра лечебной педагогики “Особое детство”, ФНЦРИ им. Г.А. Альбрехта Минтруда России, НИУ ВШЭ, Комитета по труду и занятости населения Санкт-Петербурга и других.

Имеются данные опросов экспертов в ходе первого, второго и третьего заседания, в каждом из которых приняли участие от 17 до 23 экспертов. Большинство из них считают технологию жизненного цикла трудоустройства потенциально применимой для тиражирования (ответы “да” - 52,94%, “скорее да” - 35,29%)[[18]](#footnote-18); их организация, при наличии ресурсов, готова применять технологию самостоятельно, либо в партнерстве с фондом (ответы “да” - 26,09%, “скорее да” - 30,43%)[[19]](#footnote-19). Также по результатам опроса, эксперты готовы принимать участие во встречах экспертного совета в 2021 году и стать соавторами при доработке технологии[[20]](#footnote-20).

**Какие научные теории, результаты научных или прикладных исследований подтверждают обоснованность применения практики для благополучателей практики?**

Практика основывается на следующих социально-психологических теориях:

* теории атрибуции Фрица Хайдера: “внутренние силы (личные качества, такие как способности, усилия, утомляемость) и внешние силы (свойства окружающей среды), дополняя друг друга, определяют поведение человека”. Основываясь на этой теории, в рамках практики для формирования поведения, способствующего социализации и адаптации в трудовом процессе, применяется воздействие на оба аспекта. Так, в рамках оказания социально-психологических услуг идет работа с личными, внутренними качествами благополучателя, а также в ходе различных услуг технологии проводится диагностика и развитие различных умений и навыков благополучателя. В то же время ведется работа по созданию определенных свойств среды (в частности, вовлечение потенциальных работодателей), которая помогает выстроить “внешние силы” так, чтобы они поддерживали благополучателя в проявлении желательного поведения;
* эффекте социальной желательности (А.Л. Эдвардс, Д.П. Кроун и Д. Марлоу) - “человек склонен давать ответы, которые понравятся собеседнику”. Опираясь на этот эффект, практика предусматривает многоступенчатую диагностику, когда за счет столкновения с различными людьми с различными предпочтениями, появляется возможность нивелировать значение социальной желательности. В качестве дополнительного источника информации выступают также корпоративные волонтеры;
* субъект-субъектный подход к социализации (Ч.Кули, У.Томас, Ф.Знанецкий, Дж. Мид) - человек активно участвует в процессе социализации и не только адаптируется к обществу, но и влияет на свои жизненные обстоятельства и на себя самого. В рамках этого подхода благополучатель выступает активным участником процесса социализации и трудоустройства, вся деятельность в рамках практики предполагает инициативу и активные действия в том числе и в принятии решений со стороны благополучателя. Услуги технологии построены таким образом, что продвижение по технологии невозможно без активной деятельности самого благополучателя, все достижения принадлежат благополучателю, а не практике;
* теории средового подхода (Ю.С. Мануйлов), отражающей развитие человека через предоставление ему возможностей среды для удовлетворения своих потребностей. Для развития навыков, представлений благополучателя используется моделирующая среда. В рамках услуги “профессиональная ориентация” и “временное трудоустройство” это специально созданная среда с опорой на потребности работодателя, которая способствует развитию потенциально необходимых навыков. В рамках услуги “сопровождаемое трудоустройство” это естественная среда работодателя.

Практика основывается на следующих прикладных исследованиях:

1. “Сравнение подходов интеграции на рынке труда с точки зрения предложения, спроса” (Клет Фройланд, Тоне Альм Андреассен и Саймон Иннваер): Сопровождаемое трудоустройство объединяет в себе меры, направленные на стимулирование как предложения, так и спроса, что содействует интеграции молодых людей на рынке труда. Сопровождаемое трудоустройство определяет занятость как нормальное состояние участия работника в жизни общества, где равный доступ к участию на рынке труда рассматривается как вопрос гражданских прав и прав человека в целом. Данное определение соответствует современным представлениям о работе как о праве, а не обязанности, описывает проблему сниженной производительности труда не как недостаток индивида, а как предрассудок среди работодателей или разрыв между возможностями кандидата и потребностями на рынке.[[21]](#footnote-21)
2. “Сопровождаемое трудоустройство: Мета-анализ и обзор рандомизированного контрольного исследования индивидуальной поддержки” (Дональд Э. Фредерик, Тайлер Дж. Вандервил): В исследованиях и мета-анализах, которые сравнивали сопровождаемое трудоустройство с традиционным профессиональным обучением и транзитным трудоустройством, было показано превосходство технологии сопровождаемого трудоустройства по сравнению с традиционными программами более чем вдвое.[[22]](#footnote-22)
3. “Экономика сопровождаемого трудоустройства” (Роберт Симера): Люди с ОВЗ, независимо от их диагноза, имеют больший финансовый доход от работы на открытом рынке труда, чем в закрытых мастерских. С 1980-х в США сопровождаемое трудоустройство оказывается более рентабельно, чем закрытые мастерские и приносит налогоплательщикам чистую прибыль. Данный результат совпадает с выводами исследований, проведенных в США в 1980-х и 1990-х годах: в целом, работа на открытом рынке труда выгодна с экономической точки зрения для людей с ОВЗ независимо от их диагноза. Чем больше людей получают оплачиваемую работу на открытом рынке, тем больше выгоды для них и для налогоплательщиков.[[23]](#footnote-23)
4. “Эффективность сопровождаемого трудоустройства при плановом внедрении” (Дирк Рихтер, Хольгер Хоффман): Мета-анализ эффективности сопровождаемого трудоустройства показал, что кандидаты, получающие индивидуальную поддержку в рамках реализации технологии сопровождаемого трудоустройства в сравнении с кандидатами без поддержки имеют лучшие профессиональные результаты, а именно: продолжительность нахождения на одном рабочем месте, доход и качество жизни. Есть убедительные доказательства того, что индивидуальная поддержка в рамках реализации технологии сопровождаемого трудоустройства может быть расширена и оставаться эффективной для групп, имеющих тяжелые психические заболевания. Подход может работать и работает с людьми с тяжелыми психическими заболеваниями и физическими диагнозами, которые ранее считались “непригодными для работы”.[[24]](#footnote-24)

**Данные о достижении социальных результатов**

## **и влиянии практики**

**Социальный результат 1**

Молодые люди получили опыт работы, адаптации и закрепления на рабочем месте

* **Имеются ли данные о позитивных изменениях ситуации благополучателей с точки зрения достижения указанного социального результата?**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Показатель** | **Значение в 2019 г.** | **Значение в 2020 г.** |
| **1.1.** Доля благополучателей, получивших опыт работы (от 1 дня), от общего количества благополучателей, получивших услуги технологии. | 38,9%  (180 из 463) | 20,6%  (103 из 499) |
| **1.2.** Доля благополучателей, получивших опыт временного трудоустройства в защищенном формате и на открытом рынке труда с сопровождением от 1 до 6 месяцев, от общего количества получивших опыт работы. | 82,2%  (148 из 180) | 87,4%  (90 из 103) |
| **1.3.** Доля благополучателей, получивших опыт работы от 6 месяцев на открытом рынке труда с сопровождением, от общего количества благополучателей, получивших опыт работы. | 31,3%  (73 из 233) | |
| **1.4.** Доля благополучателей, получивших опыт работы от 6 месяцев на открытом рынке труда без сопровождения, от общего количества благополучателей, получивших опыт работы. | 15%  (35 из 233) | |

* **Каким образом были получены сведения о достижении данного социального результата? Какие материалы могут их подтвердить?**

*1.Описание того, как, когда и сколько раз проводился сбор данных. Использовалась ли одна группа, состоящая только из участников Практики? Либо были использованы группы сравнения или контрольные группы?*

Данные по благополучателям, оказанным услугам и фактам трудоустройства собираются консультантами по трудоустройству, сопровождающими благополучателей практики, и фиксируются в CRM-HRM базе данных в профилях благополучателей (кандидатов) в виде “событий”: “Кратковременная стажировка”, “Начало временной работы”, “Кандидат устроился на работу”, “Кандидат проработал 1 неделю” (2 недели, 1/2/3/4/5/6 месяцев, 1 год)[[25]](#footnote-25). Данные фиксируются регулярно в течение года по мере возникновения “событий”. Ежемесячно консультанты предоставляют количественные данные руководителям направлений. Сводные данные хранятся в гугл-таблицах excel[[26]](#footnote-26), так как на данный момент аналитические функции CRM-HRM базы данных не позволяют обрабатывать данные без искажений по техническим причинам.

В сборе данных используется одна группа, состоящая только из благополучателей практики.

*2. Кто из благополучателей стал источником данных (выборка)? Если не все участники стали источником данных, то по какому принципу были выбраны те, кто вошли, отличаются ли они от тех участников, которые не вошли в выборку. Сколько участников приняли участие?*

Сбор данных проводится в отношении всех вовлеченных благополучателей, которые получили как минимум одну услугу в рамках практики. В 2020 году их количество составило 499 человек.

По показателю “1.1. Доля благополучателей, получивших опыт работы (от 1 дня), от общего количества благополучателей, получивших услуги технологии” считаются *все* благополучатели, которые трудоустроились и проработали от 1 дня в рамках получения услуг “Временное трудоустройство”, “Социальная адаптация на рынке труда” (кратковременная стажировка) и “Сопровождаемое трудоустройство”.

По показателю “1.2. Доля благополучателей, получивших опыт временного трудоустройства в защищенном формате и на открытом рынке труда с сопровождением от 1 до 6 месяцев, от общего количества получивших опыт работы” считаются *все* благополучатели, которые трудоустроились и проработали от 1 до 6 месяцев на площадке работодателя в рамках получения услуг “Временное трудоустройство” и “Сопровождаемое трудоустройство”. В случае, если один и тот же благополучатель получил опыт работы от 1 до 6 месяцев несколько раз, как в рамках временного трудоустройства, так и на открытом рынке труда, он будет посчитан только 1 раз.

По показателю “1.3. Доля благополучателей, получивших опыт работы от 6 месяцев на открытом рынке труда с сопровождением, от общего количества благополучателей, получивших опыт работы” считаются *все* благополучатели, которые трудоустроились и проработали от 6 месяцев на площадке работодателя с поддержкой консультанта в рамках получения услуги “Сопровождаемое трудоустройство”. Все благополучатели, достигшие 6 месяцев опыта работы с сопровождением, не учитываются по показателю 1.2. (не дублируются). Данные по показателю собираются ежегодно, но анализируются за 2 года, так как данный срок опыта работы чаще всего наступает позднее, чем предыдущие.

По показателю “1.4. Доля благополучателей, получивших опыт работы от 6 месяцев на открытом рынке труда *без сопровождения*, от общего количества благополучателей, получивших опыт работы” считаются *все* благополучатели, которые проработали от 6 месяцев на открытом рынке труда без сопровождения консультанта. Все благополучатели, достигшие 6 месяцев опыта работы без сопровождения, не учитываются по показателю 1.2. и 1.3.(не дублируются). Данные по показателю собираются ежегодно, но анализируются за 2 года, так как данный срок опыта работы чаще всего наступает позднее, чем предыдущие.

*3. Какими инструментами собирались данные? Почему были использованы именно эти инструменты?*

В реализации практики с 2016 года используется облачная CRM-HRM система - основная платформа сбора, хранения и обработки данных по благополучателям, работодателям и социальных партнерам проекта. Данная платформа позволяет работать с большим объемом данных (более 2200 созданных профилей благополучателей по состоянию на 01.09.2021).

В процессе сбора данных используются следующие методы:

1. Административные данные (простой количественный подсчет трудоустроенных благополучателей).

Данные по трудоустройству вносятся на основании получения консультантом подтверждения о факте трудоустройства от благополучателя и работодателя. В случае, если вакансия открыта в Центре по трудоустройству “Работа-i” (функционирующем как частное агентство занятости), оригиналы трудовых договоров хранятся в административном отделе.

1. Опросы благополучателей, работодателей и корпоративных волонтеров: форма оценки адаптации кандидата на рабочем месте по истечении 2 недель, 1 мес, 3 мес и 6 мес[[27]](#footnote-27), письменная/ устная обратная связь от корпоративного волонтера-наставника[[28]](#footnote-28), характеристика работы стажера на кратковременной стажировке[[29]](#footnote-29).
2. Нестандартизированные (свободные) интервью благополучателей и наставников на рабочих местах о ходе адаптации на рабочем месте, сложностях, возникающих у благополучателя и работодателя во взаимодействии, уровне удовлетворенности услугами и др.

Данные собираются консультантом по трудоустройству, так как он(а) имеет непосредственный контакт как с благополучателем, так и с работодателем, в ходе очных встреч, по телефону, в социальных сетях, по почте.

*4. Как и кем проводился анализ данных? Какие методы были использованы?*

Анализ данных проводится командой фонда ежегодно в конце года. Предметом анализа являются социальные результаты благополучателей практики за календарный год. Метод анализа: суммарный подсчет общего числа благополучателей, получивших опыт работы (от 1 дня); числа благополучателей, получивших опыт временного трудоустройства в защищенном формате и на открытом рынке труда с сопровождением от 1 до 6 месяцев;числа благополучателей, получивших опыт работы от 6 месяцев на открытом рынке труда (с сопровождением), а также определение соотношения между ними в долях.

Проводится описательный анализ данных на момент начала и по завершению календарного года/проекта и сравнение фактических показателей результатов с целевыми значениями, утвержденными в начале года.

* **Как долго сохраняется достигнутый социальный результат после окончания реализации практики? Какова устойчивость результата?**

По наблюдениям специалистов, сопровождающих благополучателей, и анализу кейсов - социальный результат достаточно устойчив во времени. Навыки в области поиска работы, трудоустройства и адаптации, сформированные в результате практики, дают благополучателям возможность самостоятельно приобретать последующий опыт. Исключение могут составлять случаи, когда после завершения получения услуг благополучатель столкнулся с критическим изменением жизненной ситуации (потеря жилья, рождение ребенка, смерть близкого, вынужденный переезд на другое место жительства и др.), приводящим к потребности в дополнительной поддержке в социальной адаптации. Также выявлена потребность в дополнительных услугах по ориентации на рынке труда и индивидуальном карьерном консультировании у благополучателей, уже получивших опыт работы более 6 месяцев - данная услуга будет внедрена в практику в 2022г.

* **В случае, если социальный результат является отложенным по времени (проявляется уже после реализации практики), каков срок его наступления? Как вы об этом узнаёте или узнали?**

По опыту реализации практики, социальный результат может быть достигнут и на 3 день, и на 5 год сопровождения благополучателя. При этом практика предусматривает, что все это время благополучатель может продолжать получать услуги. В октябре 2021- мае 2022 запланировано проведение оценки среднего срока сопровождения, а также мониторинга устойчивости результатов благополучателей спустя 6 месяцев после выхода из технологии (за период 2019-2020гг.), в ходе которых будут получены более расширенные данные.

В практике встречались случаи, когда благополучатели отказывались от дальнейшего движения в рамках технологии, получали отдельные услуги, например, тренинг по поиску работы, и уходили. При этом часть из них в дальнейшем трудоустраивается. Специалисты практики также отслеживают такие случаи и считают данные факты трудоустройства результатами практики, если с момента получения услуги до трудоустройства прошло не более…. месяцев

**Социальный результат 2**

У молодых людей произошли позитивные изменения в жизненной ситуации в связи с удовлетворением их индивидуальных потребностей и запросов на поддержку в социальной адаптации или их ситуация не ухудшилась

* **Имеются ли данные о позитивных изменениях ситуации благополучателей с точки зрения достижения указанного социального результата?**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Показатель** | **Значение в 2019 г.** | **Значение в 2020 г.** |
| **2.1**. Доля благополучателей, чья жизненная ситуация изменилась в лучшую сторону или не ухудшилась по как минимум одному из критериев социальных изменений, от общего количества благополучателей, получивших поддержку в социальной адаптации. | - | - |

* **Каким образом были получены сведения о достижении данного социального результата? Какие материалы могут их подтвердить?**

*1.Описание того, как, когда и сколько раз проводился сбор данных. Использовалась ли одна группа, состоящая только из участников Практики? Либо были использованы группы сравнения или контрольные группы?*

Сбор данных о текущей жизненной ситуации благополучателей проводится тьютором в ходе их сопровождения и оказания социально-психологических услуг, направленных на поддержку в социальной адаптации. Данные собираются при первичном обращении благополучателя к тьютору и по результатам оказания услуги. Мониторинг достижения социального результата благополучателей после завершения получения услуг проводится эпизодически вследствие ограниченности кадрового ресурса тьютора. В сборе данных используется одна группа благополучателей, получившая или получающая услуги практики.

В оценке социального результата учитываются только те услуги, которые оказывает тьютор. Результаты социально-психологических услуг, оказываемых организациями-партнерами, в данный момент не учитываются. Однако их вклад крайне важен и дальнейшем развитие практики предусматривает разработку оценки данного социального результата.

*2. Кто из благополучателей стал источником данных (выборка)? Если не все участники стали источником данных, то по какому принципу были выбраны те, кто вошли, отличаются ли они от тех участников, которые не вошли в выборку. Сколько участников приняли участие?*

Источником данных являются все благополучатели-пользователи технологии, получившие или получающие социально-психологические услуги. В 2020 году их количество составило 68 человек

*3. Какими инструментами собирались данные? Почему были использованы именно эти инструменты?*

Тьютор собирает данные:

* о благополучателе, его жизненной ситуации и индивидуальных запросах - из CRM-HRM базы данных, а также в ходе личной беседы с благополучателем;
* о факте оказания социально-психологических услуг с помощью CRM-HRM базы данных, которая позволяет хранить историю взаимодействия в профилях благополучателей (кандидатов) в виде “событий” для использования в междисциплинарной команде. Однако она не позволяет хранить более персональную информацию (об особенностях психоэмоционального состояния, его причинах и др) в связи с политикой конфиденциальности внутри организации;
* об обращении благополучателя за социально-психологическими услугами и о результатах оказанных услуг - в журнале регистрации;

с 2021 года - о факте достижения социального результата в сводной мониторинговой гугл-таблице[[30]](#footnote-30). Решение о достижении благополучателем социального результата будет приниматься и фиксироваться тьютором на основе разработанных в 2020 году критериев[[31]](#footnote-31).

*4. Как и кем проводился анализ данных? Какие методы были использованы?*

На сегодняшний день полноценный анализ собранных данных не проводился, так как не было достаточного количества кадровых ресурсов для этого. В 2020 году были разработаны 2 списка критериев социальных изменений для внедрения в 2021-2022гг, в зависимости от типа целевой аудитории. Анализ планируется провести в 2022-2023 году.

* **Как долго сохраняется достигнутый социальный результат после окончания реализации практики? Какова устойчивость результата?**

Как и для всех людей, проживающих в социуме - не существует гарантий, что благополучатели не столкнутся с новыми трудностями после окончания получения услуг. Однако показателем устойчивости можно считать наличие повторных обращений за поддержкой в социальной адаптации при столкновениях с данными трудностями. Опыт показывает, что в данном случае есть более высокий шанс, что это снова приведет к позитивными изменениям в жизни благополучателя. В рамках практики предусмотрена возможность получения “социально-психологических услуг” и после достижения социального результата по трудоустройству (6 мес+ на открытом рынке труда). Частичным подтверждением устойчивости также являются данные, полученные тьютором в ходе выборочного мониторинга, о том, что некоторая часть благополучателей самостоятельно справляются с трудностями после завершения сопровождения, однако данные на текущий момент собраны на основе обратной связи от небольшого числа благополучателей и не подтверждены.

* **В случае, если социальный результат является отложенным по времени (проявляется уже после реализации практики), каков срок его наступления? Как вы об этом узнаёте или узнали?**

Аналогично первому социальному результату, сроки достижения могут варьироваться по времени и быть отложенными. В связи с тем, что оценка по данному результату не проводилась в 2019 и 2020 году, отсутствуют данные о среднем сроке его достижения.

Специалисты практики предполагают, что долгосрочные социальные результаты (социальный эффект) благополучателей появляются в виде улучшения качества жизни человека спустя некоторое время, но связь с практикой в настоящее время не установлена.

**Как благополучатели относятся к социальным результатам, достигнутым с помощью практики?**

Вовлечение благополучателей в оценку является зоной роста для фонда, так как на данном этапе не проводится полноценный сбор и анализ данных по каждому социальному результату.

Сбор данных об удовлетворенности и отношении благополучателей к социальному результату «Молодые люди получили опыт работы, адаптации и закрепления на рабочем месте» проводится на этапе их обращения за услугами технологии, а также в ходе оценки адаптации кандидата на рабочем месте на реперных точках после трудоустройства: 1 мес, 3 мес и 6 мес (с помощью анкеты[[32]](#footnote-32)). Данные вносятся в CRM-HRM базу данных.

На этапе обращения за получением услуг специалисты фонда спрашивают благополучателей про их ожидания, потребности и запросы, которые могут касаться разных областей, связанных или не связанных напрямую с трудоустройством[[33]](#footnote-33). По наблюдениям специалистов в ходе сбора данных об удовлетворенности благополучателей фонда и их отношении к полученному опыту, сама по себе работа зачастую оценивается ими как приносящая дискомфорт и может не удовлетворять, однако она удовлетворяет индивидуальные потребности человека. Неудовлетворенность может служить сигналом для консультанта по трудоустройству о том, что благополучатель готов к дальнейшему переходу и развитию в рамках технологии. Ограничением является высокий риск социально одобряемых ответов благополучателей ввиду сложившихся отношений с консультантом по трудоустройству.

Зоны роста: разработка опросника для интервью благополучателей спустя 6 мес после завершения получения услуг технологии.

Сбор данных об удовлетворенности и отношении благополучателей к социальному результату об позитивных изменениях в жизненной ситуации в связи с удовлетворением их индивидуальных потребностей и запросов на поддержку в социальной адаптации, на данном этапе не проводился из-за отсутствия необходимых инструментов и недостаточного количества ресурса тьютора.

**Наблюдались ли в ходе реализации практики негативные, нежелательные эффекты (результаты) для благополучателей?**

Наблюдались случаи, когда было сформировано искаженное представление благополучателей о себе и своих возможностях из-за предоставления неполной и/или недостоверной обратной связи от наставника на рабочем месте, а также актуальной информации о требованиях работодателя, в результате чего благополучатели не развивались в дальнейшем движении по технологии, “застревали” на этапе временного трудоустройства.

В случае несовпадения требований и ожиданий работодателей и потребностей благополучателей, консультант по трудоустройству использует данную информацию как способ расширения представлений благополучателей о себе и социальной среде.

**Список приложений**

Приложение 1 - Сборник методических материалов по Технологии жизненного цикла трудоустройства “Все получится!”;

Приложение 2 - Российский и международный опыт проектов транзитного трудоустройства и сопровождаемого трудоустройства;

Приложение 3 - Анализ опыта работы организаций по трудоустройству выпускников сиротских учреждений и молодых людей с особенностями развития (бенчмаркинг);

Приложение 4 - Справка: О ЦА центра «Работа-i» и проекта "Все получится" в части людей с инвалидностью и ОВЗ;

Приложение 5 - Критерии социальных изменений для Выпускников детских домов;

Приложение 6 - Критерии социальных изменений для благополучателей, проживающих в семье;

Приложение 7 - Чек-лист по введению в должность;

Приложение 8 - Предварительные темы образовательной программы для специалистов, реализующих технологию жизненного цикла трудоустройства;

Приложение 9 - Регламент  действий в случае нарушения политики безопасности и\или возникновении спорных ситуаций;

Приложение 10 - Порядок работы с кандидатами и внесение информации;

Приложение 11- Ведение и внесение информации по работодателям;

Приложение 12 - Статистика;

Приложение 13 - Шаблон сводной таблицы;

Приложение 14 - Результаты опроса участников первого Экспертного Совета, 20.04.2020;

Приложение 15 - Результаты опроса участников второго Экспертного Совета, 29.07.2020;

Приложение 16 - Результаты опроса участников третьего Экспертного Совета, 10.12.2020

1. Work as treatment? The effectiveness of re-employment programmes for unemployed persons with severe mental health problems on health and quality of life: a systematic review and meta-analysis. Rijn RM, Carlier BE, Schuring M, Burdorf A.<https://doi.org/10.1136/oemed-2015-103121> [↑](#footnote-ref-1)
2. Европейская Ассоциация по сопровождаемому трудоустройству основана в 1993 году и насчитывает представительства в 22 странах Европы <http://www.euse.org/> [↑](#footnote-ref-2)
3. Приложение 5 - Критерии социальных изменений для Выпускников детских домов

   Приложение 6 - Критерии социальных изменений для благополучателей, проживающих в семье [↑](#footnote-ref-3)
4. Подробнее см. Приложение 1 - Сборник методических материалов по Технологии жизненного цикла трудоустройства “Все получится!”, стр 21-26. [↑](#footnote-ref-4)
5. Подробнее см. Приложение 1 - Сборник методических материалов по Технологии жизненного цикла трудоустройства “Все получится!”, стр 41-47. [↑](#footnote-ref-5)
6. Подробнее см. Приложение 1 - Сборник методических материалов по Технологии жизненного цикла трудоустройства “Все получится!”, стр 27-33. [↑](#footnote-ref-6)
7. Подробнее см. Приложение 1 - Сборник методических материалов по Технологии жизненного цикла трудоустройства “Все получится!”, стр 34-40. [↑](#footnote-ref-7)
8. Подробнее см. Приложение 1 - Сборник методических материалов по Технологии жизненного цикла трудоустройства “Все получится!”, стр 48-54. [↑](#footnote-ref-8)
9. Подробнее см. Приложение 1 - Сборник методических материалов по Технологии жизненного цикла трудоустройства “Все получится!”, стр 14-20. [↑](#footnote-ref-9)
10. При предоставлении услуг в групповом формате заранее осуществляется профилирование выпускников, имеющих сходный запрос. [↑](#footnote-ref-10)
11. Приложение 5 - Критерии социальных изменений для Выпускников детских домов

    Приложение 6 - Критерии социальных изменений для благополучателей, проживающих в семье [↑](#footnote-ref-11)
12. Подробнее Требования к профилю компетенций специалистов, реализующих технологию см. стр. 95-111 Приложение 1 - Сборник методических материалов по Технологии жизненного цикла трудоустройства “Все получится!” [↑](#footnote-ref-12)
13. Приложение 8 - Предварительные темы образовательной программы для специалистов, реализующих технологию жизненного цикла трудоустройства [↑](#footnote-ref-13)
14. Приложение 12 - Статистика [↑](#footnote-ref-14)
15. Приложение 2 - Российский и международный опыт проектов транзитного трудоустройства и сопровождаемого трудоустройства [↑](#footnote-ref-15)
16. Согласно определению Европейского союза по сопровождаемому трудоустройству, “Сопровождаемое трудоустройство - это Оказание поддержки людям с ОВЗ или другим социально уязвимым группам населения для обеспечения и сохранения оплачиваемой занятости на открытом рынке труда.” <https://euse.org/content/supported-employment-toolkit/EUSE-Toolkit-2010.pdf> - стр. 9. [↑](#footnote-ref-16)
17. Практика Все получится применяется несколькими организациями, в частности: 1. Детские деревни SOS - Лаврово, благополучатели - дети-сироты и дети оставшиеся без попечения родителей. 2. БФ Дорога к дому, благополучатели - подростки, состоящие на сопровождении в Службе «Подросток», работающей на базе БФ «Дорога к дому». [↑](#footnote-ref-17)
18. Приложение 14 - Результаты опроса участников первого Экспертного Совета, 20.04.2020 [↑](#footnote-ref-18)
19. Приложение 15 - Результаты опроса участников второго Экспертного Совета, 29.07.2020 [↑](#footnote-ref-19)
20. Приложение 16 - Результаты опроса участников третьего Экспертного Совета, 10.12.2020 [↑](#footnote-ref-20)
21. Contrasting Supply-side, Demand-side and Combined Approaches to Labour Market Integration; Kletil Froeyland, Tone Alm Andreassen, And Simon Innvaer, 2018: <https://drive.google.com/file/d/16pMJwEDwtq7XvUcKlvkmkq_Lou1uVnSX/view?usp=sharing> [↑](#footnote-ref-21)
22. Supported employment: Meta-analysis and review of randomized controlled trials of individual placement and support; Donald E. Frederick , Tyler J. VanderWeele: <https://drive.google.com/file/d/1G2qD0MCgH10LLyY1augxSfh8IVovOQMz/view?usp=sharing> [↑](#footnote-ref-22)
23. The economics of supported employment: What new data tell us, Robert Cimera: <https://drive.google.com/file/d/12DVqjwmNBdj73635J8Wg9B9J--W4tBa-/view?usp=sharing> [↑](#footnote-ref-23)
24. Effectiveness of supported employment in non-trial routine implementation: systematic review and meta-analysis, Dirk Richter, Holger Hoffman, 2018: <https://drive.google.com/file/d/1o8dIzFitkBHz_QtzENzEv4nFA7LDwC79/view?usp=sharing> [↑](#footnote-ref-24)
25. Пример профиля благополучателя и фиксации событий в базе: <https://drive.google.com/drive/folders/1N5DnqW-hSRPeXkYuImdfNJEK19640FoV> [↑](#footnote-ref-25)
26. Приложение 13 - Шаблон сводной таблицы [↑](#footnote-ref-26)
27. Форма оценки - стр. 376-381 Приложение 1 - Сборник методических материалов по Технологии жизненного цикла трудоустройства “Все получится!” [↑](#footnote-ref-27)
28. Пример обратной связи волонтера по результатам тренировочного собеседования - стр. 253-255 Приложение 1 - Сборник методических материалов по Технологии жизненного цикла трудоустройства “Все получится!” [↑](#footnote-ref-28)
29. Образец трудовой характеристики стажера - стр. 260 Приложение 1 - Сборник методических материалов по Технологии жизненного цикла трудоустройства “Все получится!” [↑](#footnote-ref-29)
30. Приложение 13 - Шаблон сводной таблицы [↑](#footnote-ref-30)
31. Приложение 5 - Критерии социальных изменений для Выпускников детских домов;

    Приложение 6 - Критерии социальных изменений для благополучателей, проживающих в семье; [↑](#footnote-ref-31)
32. Форма “Оценка адаптации пользователя на рабочем месте” стр. 376-381 Приложение 1 - Сборник методических материалов по Технологии жизненного цикла трудоустройства “Все получится!” [↑](#footnote-ref-32)
33. Формализованный и неформализованный запрос стр. 11-12 Приложение 1 - Сборник методических материалов по Технологии жизненного цикла трудоустройства “Все получится!” [↑](#footnote-ref-33)