

ОТЧЕТ
РЕЗУЛЬТАТЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ
КОРПОРАТИВНОГО НАСТАВНИЧЕСТВА
за период 2020-2021

МОСКВА, 2021г.

Содержание:

1. Общая информация об оценке.
Методы и инструменты оценки.
2. Методология оценки.
Ограничения или факторы, влияющие на результаты оценки
3. Результаты исследования. Воспитанники детских учреждений.
 - социально-демографические характеристики.
 - анализ ответов
 - общие выводы
4. Результаты исследования. Интервьюирование специалистов, работающих с подростками.
 - Истории успеха
5. Результаты исследования. Интервьюирование представителей бизнеса.
 - Потребности бизнеса
6. Сильные стороны Программы

1. Общая информация об оценке

Сроки оценки: оценка проводилась в августе-октябре 2021 года.

Цель оценки: проведение анализа качественных и количественных результатов Программы для разработки рекомендаций по повышению ее эффективности.

Задачи оценки:

- Провести исследование динамики целевых показателей.
- В случае отклонения фактических показателей от целевых проанализировать их причины.
- Разработать рекомендации по повышению эффективности Программы.

Целевые группы данного исследования:

1. Воспитанники детских учреждений.
2. Воспитатели и административный персонал детских учреждений.
3. Корпоративные наставники.
4. Представители бизнеса-партнеры Программы.

Источники информации:

- предоставленные документы
- целенаправленное исследование

Методы и инструменты оценки

При проведении исследования были использованы следующие методы:

- структурированное интервью (zoom)
- фокус-группы (zoom)
- анкетирование

Для исследования в той части, где необходимо было проследить динамику показателей, применялись разработанные для предварительной оценки анкеты. Также была выбрана категория подростков, которая проходила предварительное анкетирование. Эксперты исходили из того, что для корректной оценки показателей необходимо использовать те же инструменты, а проводить измерения необходимо на той же выборке респондентов.

Часть вопросов была «перекрестной», т.е. позволяла оценивать одно и то же явление с точки зрения разных целевых групп (например подростков и воспитателей; подростков и наставников).

2. Методология оценки

В соответствии с Техническим заданием был сформулирован ряд вопросов, ответы на которые призваны были помочь выявить зоны риска и потенциальные возможности повышения эффективности Программы.

Основные вопросы, на которых была сфокусирована оценка, приведены ниже.

Про подопечных:

1. Какова динамика изменения целевых показателей в сравнении с предыдущим периодом:
 - Осведомленность подростков о профессиях, видах деятельности
 - Изменения в эмоциональной сфере
 - Изменения в поведении
 - Восприятие перспектив личностного и профессионального развития
2. Что дал подросткам опыт корпоративного наставничества?
3. Что дал подросткам опыт участия в Программе?

Про наставников и представителей бизнеса:

4. Что дает бизнесу использование института корпоративного наставничества?
5. Какие трудности оно вызывает?
6. Предложения и рекомендации бизнес-партнеров по развитию Программы.

Про Программу в целом:

1. Насколько успешно выполнены ключевые показатели эффективности Программы (количественные)?
2. Сильные стороны, зоны развития Программы. Практические рекомендации.

Ограничения или факторы, влияющие на результаты оценки

1. Невозможность отделить факторы, влияющие на результат Программы от других факторов, влияющих на целевые группы.
2. Общие ограничения, связанные с пандемией (вследствие чего процедура оценки проводилась по скайпу/зуму)

3. Результаты исследования. Воспитанники детских учреждений.

Исследование проводилось в несколько этапов:

- Анкетирование в начале (778 подростков) и в конце Программного цикла(450 подростков), анализ ответов которых позволяет увидеть тенденции. Анализ ответов выборки подростков, которые прошли анкетирование в начале и конце программного цикла (236 чел.), позволяет оценить динамику изменений.
- Структурированные индивидуальные интервью с подростками на платформе zoom. Ниже приведены обработанные и систематизированные данные категории подростков, которые принимали участие в первом и втором опросе (236 чел.).

Социально-демографические характеристики исследуемой целевой группы.

1. Почти половину (49%) респондентов составили подростки 16-17 лет, (27%)-дети 14-15 лет, (20%)- подростки 18-19 лет.
2. Больше половины (59%) подростков- женского пола.
3. Подростки из разных регионов проживают в различных социальных учреждениях (40%), приемных семьях(44%), в общежитии или самостоятельно(16%).
4. Половина (50%) респондентов учатся в школах- интернатах и пр., колледжах и училищах (48%), и лишь 2%- не учатся.

Анализ ответов респондентов

Профессиональное самоопределение участников

1. Почти треть всех респондентов после окончания учебы (9 класса) планирует продолжить обучение. При этом почти каждый пятый планирует совмещать обучение с работой. Желающих продолжить обучение в Вузе после прохождения Программного цикла стало больше, а неопределившихся- меньше.
2. Больше, чем в 2 раза (с 42% до 86%) увеличилось число подростков, прошедших профориентационное тестирование.
3. После прохождения Программного Цикла почти на четверть(с 52% до 75%) возросло число определившихся с выбором профессии подростков. Почти на 20 % стало больше тех, кто считает свой выбор окончательным.
4. После Прохождения Программы подростки лучше сориентировались в условиях труда, а также в том, как можно найти работу по конкретной профессии.
6. При выборе профессии дети в первую очередь полагались на понимание своих способностей. Эта тенденция сохранилась и усилилась. При этом на второе место по приоритетности для них вышло профориентационное тестирование (вместо влияния значимых взрослых). Что стоит расценивать как положительное изменение, поскольку окружающие взрослые зачастую могут советовать профессию, исходя из своего представления о полезности профессии, рынке труда и т.п.

Ответы участников, которые не определились с выбором профессии

7. При ответах на вопросы о мешающих с выбором профессии причинах, подростки отметили непонимание своих способностей/сильных сторон, отсутствие устойчивых интересов. Также они связывают свои сложности в этом вопросе с отсутствием информации о профессиях. После прохождения Программы эти («отрицательные») индикаторы снизились Т.е. знания о профессиях у подростков увеличились.

Представления подростков о методах поиска работы

8. В целом, подростки имеют достаточно реалистичные представления о методах поиска работы. При этом количество профессиональных инструментов поиска работы, которые подростки считают эффективными, увеличилось. Так, дети предполагают рассылать резюме в отдел кадров компаний, что является более релевантным способом, нежели поиск вакансии в социальных сетях. Количество тех, кто предполагает расклеивать объявления о поиске работы, также стало меньше.

Установки подростков относительно профессий, своего будущего, самооценки

9. По данным опроса, в целом подростки ориентированы на работу. Одним из значимых мотивов для них является достижение независимости и стремление обеспечить себя и свою семью. Эти тенденции сохранились, при этом в процентном отношении после Прохождения Программы усилились. Негативные установки уменьшились. Установки, касающиеся позитивного восприятия себя и самооценки, усилились, уверенность в своих силах - повысилась после прохождения Программного цикла.

10. Необходимость «много трудиться и учиться новому» участники относят к факторам успешной карьеры. Этот тренд также сохранился.

Интересы и предпочтения участников

11. Среди самых важных критериев при выборе профессии участники считают заработную плату и условия работы, а также возможность бесплатного обучения и престижность профессии. Данный тренд также сохранился

Ожидания подростков от участия в программе и оценка программы подростками.

- В целом, ожидания от участия в программе подростков совпали с целями программы.
- Большинство участников надеялись получить новые практически-полезные знания, а также определиться с выбором профессии. Как следует из ответов опроса, проведенного в конце Программного цикла, в целом их ожидания оправдались.
- Дети увидели новые возможности для своего будущего, приобрели новые, социально значимые знакомства, лучше стали понимать свои сильные стороны и зоны развития, приобрели новые знания и навыки.
- Подростки много нового узнали о реальной работе, стали внимательнее слушать задачу, научились делать то, что раньше не умели, стали легче общаться с новыми людьми, научились лучше планировать свое время.

Оценка полезности мероприятий Программы подростками

Оценка Полезности Программы по 10-бальной шкале составило 9,2 (ответили 450 подростков).

Опыт прохождения стажировки

Одна из участниц, (16 лет, Екатеринбург) Программы так рассказала о своем опыте стажировки: *«Стажировка в (компании) Дисней - потрясающее самое. Это выделилось ярким цветом из всего. Кураторы очень хорошие там. Понятна сама программа (в которой работала). Работать с этим несложно было. Мне все объяснили и рассказали. Все люди добрые. С ними легко было наладить контакт. Они очень интересные, могут много всего рассказать. Я вообще люблю фильмы Диснея. Когда мне сказали, что можно туда попасть, это похоже на чудо было, не верилось даже. Сейчас я учусь на киностудии. Через 3 года есть планы поступить в Университет (за границу в кино и театр). Я узнала про этот университет, все выяснила, что для этого надо. Сейчас английским усиленно занимаюсь. Хочу еще французский и итальянский выучить. Еще занимаюсь в модельной академии Ника. Хожу в спортзал, на фитнес. А еще ... сейчас права можно с 16 лет получить. Буду получать. Через 2 дня пойду записываться. ...В общем очень много, чего хочу... Меня то туда, то туда тянет... В космос мне не полететь, к сожалению (по здоровью), но очень хочется...»*

Опыт общения с наставником

- В целом по результатам анализа опыта взаимодействия наставников и подопечных можно сделать следующие выводы:
- Опыт корпоративного наставничества дает подросткам необходимые знания и навыки, а конструктивная обратная связь расширяет их знания и представления о себе, способствует повышению/коррекции самооценки.
- Появление в жизни подростков устойчивых отношений с наставниками (как таковых) является для них важным опытом взаимодействия с другими людьми, повышает доверие к миру. Является еще одной моделью взаимодействия с внешним миром (за пределами детского учреждения). Такая модель может стать серьезным ресурсом при выходе выпускников из детского дома и интеграцией их в самостоятельную жизнь.

Общие выводы

Анализируя полученные в ходе исследования данные, эксперты пришли к следующим выводам:

- Наблюдается положительная динамика по большинству показателей, особенно в части тех индикаторов, которые касаются представлений подростков о профессиях, различных видах деятельности, поиска работы, самоопределения.
- Также позитивная динамика прослеживается в отношении индикаторов, касающихся открытости и доверительности в общении. При прохождении индивидуальных интервью подростки также отмечали, что их взаимодействие с окружающими улучшилось, с новыми незнакомыми людьми общаться им стало проще, они стали чувствовать себя увереннее, а также научились находить общий язык и поддерживать разговор с разными людьми. Очевидно, что за время участия в Программе подростки расширили свое социальное окружение, получили в качестве образцов позитивные паттерны поведения, некоторые из них значительно расширили «картину мира».
- Анализ данных, полученных от воспитателей и работающих с подростками специалистов, также говорит о том, что активно вовлеченные в Программу подопечные повысили не только профессиональные, но и жизненные навыки. Стали более самостоятельными и осознанными.

4. Результаты исследования. Интервьюирование специалистов, работающих с подростками.

- Отдельные примеры и наблюдения воспитателей и администрации детских учреждений показывают, что на уровне наблюдаемого поведения с подростками, активно вовлеченными в Программу, происходят позитивные изменения (в поведении, речи. Большая уверенность, открытость, определенность, меньше страхов и пр. Эта тенденция прослеживается на протяжении нескольких циклов Программы и ее можно считать устойчивой. При этом респонденты подчеркивают, что такие изменения возможны лишь по прошествии нескольких лет, при участии детей в нескольких Циклах Программы.
- Уникальность Программы заключается в ее комплексности, охвате всех этапов Профориентации. Специалисты отмечают, что Полный Цикл Программы, с обязательным элементом- стажировкой значительно повышает вероятность социализации детей. При этом в нее важно добавлять отдельные элементы, исходя из специфики регионов и конкретных ситуаций.
- Наиболее распространенной проблемой является длительное удержание детей в Программе. Для поддержания мотивации подростков и усиления позитивного влияния на установочном уровне стоит планировать и реализовывать дополнительные мероприятия, касающиеся развития личностной составляющей.

Про Программу в целом

«Программа замечательная. Хочется отметить ее системность. Никто (другой) не делает полный цикл (имеется ввиду от профориентации до трудоустройства). Это лучшее из того, что когда-либо было (в регионе). Например, не очень активную позицию занял местный центр занятости. Они не очень включались, потому что тема им не очень близка. Они хорошо отработали профориентационные мероприятия. На этом все. А Программа (ФХД) работает «от и до». Важно также, что все эти люди из бизнеса (наставники) стали после обучения партнерами в стажировках. И до сих пор нас поддерживают».

«Есть отдельные элементы социализации детей-сирот в гос. секторе и других организациях. Но, в отличие от них, эта Программа комплексная».

«Мастер-классы, экскурсии и стажировки важнее. Т.е. те мероприятия, где дети "руками профессию потрогали"».

«Конечно, те, в которых дети выезжают за пределы детских учреждений и получают практический опыт. Экскурсии и стажировки. Онлайн активности важны, но как дополнительные».

«Преимущество Программы в индивидуальном подходе к детям, партнерам. Стабильность самой программы, серьезность. Программа постоянно развивается, увеличивается количество методик и их эффективность повышается. Понятно, что это инструмент. Начинается все с оценки детей. (мы) тестируем их интересы, возможности... поскольку дети с ограничениями, есть отбор. Затем увязываем в план экскурсии, затем стажировки. Стажировка — это кульминация Программы. Но (работает она) только в системе. Для нас важен результат со стороны детей, и он есть».

«Программа, безусловно, актуальна и социально значима. Она направлена на уязвимую категорию детей. Каждый год в Программу вносятся изменения. Это правильно. Поскольку в этой Программе важен индивидуальный подход. Необходимо построить полный цикл, цепочку. Это сложно очень. Чтобы завершить процесс трудоустройством, чтобы дети поступили, необходима постоянная (работа). Качество, социальный результат и социальный эффект возможен лишь в течении нескольких лет, не меньше (3-5 лет)».

«Преимущество наше в обратной связи, контакте с ребенком. Возраст, который мы охватываем, (предполагает) длительную индивидуальную работу. Прок есть в долгосрочной истории (5 лет) и больше. К каждому ребенку найти индивидуальный подход. Чтобы ребенок рассказал, чтобы возникло доверие, нужно время. Сами профессии (предлагаемые для детей) круче, шире. Для тех, кто не вовлечен в Программу, выбора почти нет. Учета их способностей. Трудоустройства вовсе нет с юридической точки зрения. С 16 лет они сами не могут устроиться. Лишь подметать дворы. То, что им кто-то найдет (рабочее место), сможет поручиться за них. Если программа будет масштабироваться, нужно длительные индивидуальные истории делать».

На вопрос: «Какие мероприятия Программы кажутся Вам самыми важными для детей? Для их социализации? Трудоустройства?»

100% респондентов на первое место поставили очные выездные мероприятия (стажировки и экскурсии). Общее мнение также было сформулировано по поводу онлайн-активностей (платформы «Напримерку.ру» и проводимых вебинаров): они важны, при этом, как дополнительные, но не единственные мероприятия.

«Я за то, чтобы расширять покрытие, но фильтр использовать. Дети, у которых есть потенциал - просто могут не узнать о нас. При этом детей можно зажечь. Кому мы нужнее: кто стабилен и умеет общаться или тем, кто реально «ни петь, ни свистеть не умеют...». (Это этический и методологический вопрос).

Про детей

Насколько изменилось/не изменилось поведение подростков при прохождении Программы? Опишите самые значимые/видимые перемены.

Воспитатели, отвечая на вопросы, касающиеся подростков, отметили позитивную динамику у большинства из них. При этом, как следует из опроса специалистов, они связывают изменения, произошедшие с подростками, с их участием в Программе.

«Дети стали взрослыми за 3 недели. Они выросли. Стали серьезными. Видно было, как они относятся по-взрослому к порученному делу. Стали понимать, что рабочий день есть рабочий день. Для многих детей было неожиданностью, что их не кормят на работе. Дети впервые начали задумываться с вечера, что они будут есть на работе, в чем пойдут на работу. Сами ставили себе будильники. Уровень тревожности был отмечен только на первой неделе, когда они боялись. Например, один мальчик. Несмотря на то, что накануне вечером мы с ним все проговорили, на предприятие вместе съездили. Так он в первый свой рабочий день стоял перед дверью (работодателя) и звонил мне, спрашивал, что делать. Но потом преодолел страх и зашел. Девочка одна на работе, когда с клиентом один на один в цветочном магазине осталась (наставник вышла в холодильник) испугалась ответить на его вопросы (какие цветы порекомендуете для девушки). Сказала, что со страху чуть в обморок не упала. Наставница вовремя вернулась. «Многие дети стали гораздо смелее и активнее. Преодолели свой страх».

«Опишите историю успеха»

«Один мальчик очень хотел на мебельной фабрике работать. Сборщиком мебели. Он ездил на работу (самостоятельно). Ему 15 лет. У него условная судимость. Все очень переживали (имеется ввиду что не доедет, сбежит). Директор (детского учреждения) сильно переживала. На 2-й неделе он сам уже отзванивался, что доехал. Он как-то повзрослел, стал серьезнее. Очень сильно хвалили его работодатели».

«Если история успеха — это не один цикл»

«Девочка из семьи с бабушкой. Матери не хватает. После стажировки она раскрылась, повысилась самооценка. Раскрепостилась».

«Ребенок при более тесном контакте с наставником больше доверять стал...делиться своими проблемами. Речь даже изменилась. Если ребенок определился с выбором, для него очень полезны стажировки, но они важны и для формирования личных качеств. Например, расширение кругозора происходит и видение возможностей вокруг»

«Девочка из детского дома, быстро сориентировалась и смогла работать онлайн, потом офлайн. Самостоятельно организовывала свою работу. При этом с ней проживали еще 2 девочки, у которых не получалось, так она взяла над ними шефство».

«Девочка, опекаемый ребенок. (Сейчас) хочет стать послом ООН. Проходила стажировку в Диснее. До этого она хотела оставить школу. Но осталась и пошла в 10 класс. Ребенок осознал (потребность в развитии). Ей подарили сертификат в Нетологию».

«Есть пример: мальчик за городом был, родители сели. Полгода в детском доме был. После стажировки внешне воспрял. Был немного заторможенный, но раскачался. Он сам ездит. Виден прогресс. Это вклад в социализацию, в развитие. (У него) не только профессиональные навыки, но и жизненные навыки выросли»

«Мальчик учился в техникуме и училище параллельно. Попросился в строительную компанию. Работал все лето. Поступил в Университет».

«Мальчик понял, что будет пекарем. (не очень хорошо говорил). Глаза горели у него. Сначала бесплатно работал. Самостоятельный мальчик. Его хвалили. Он даже стал говорить лучше».

«Мальчик на автомойке работал. Сначала просыпал. Не связывался ни с кем. Но потом работал 5 дней. Потом 2-е через 2-е. Стал более ответственным, благодарил. Узнал много полезного».

«Изменения даже в речи детей проявляются. Есть девочка. Сначала она на все говорила: «Не знаю, ... ну не знаю». Прошла стажировку. Пришла и сказала: «Я хочу подрабатывать и перейти на заочное обучение». Стала четко говорить: «Да». В ней определенность появилась, уверенность. Когда мы и компания в них верим, они увереннее становятся».

О сложностях реализации Программы и рекомендациях по ее улучшению.

- В малых городах основные партнеры-работодатели — это малый и средний бизнес. Схема поиска работает на уровне личных контактов. Крупного бизнеса, как в Москве и крупных городах, чаще нет. Там, где есть, контакты осуществляются через Москву.
- Отсутствие интернета и компьютеров (Калининградская область, Гусев) не позволяет некоторым воспитанникам получить помощь Фонда.
- Существует специфика самих учреждений и категорий (Например, дети с ОВЗ, дети 8 вида, студенты на постинтернате).

«Есть особенности региона. Есть теоретические программы. Но они лишь номинально есть. С профориентацией совсем тут плохо. Про профессии дети не знают. В г. Гусеве, например, нет психологов, профориентацию никто не проводит.»

«Стажировки в техникуме было бы круто делать каникулярные. Студенты только в ДД снабжены, но потом, это боль. Например: девочка- вегетарианка падала в обморок (имеется ввиду от голода). Студенты с 16-18-ти - самое слабое звено, самый уязвимый этап. Когда дети в общежитии живут, при техникуме, не в ДД, но в ведении ДД, на постинтернате. На питание -150 р в день. 99% идут с 16 лет. Не хватает денег на жизнь».

Ростов-на-Дону

«... у нас есть специфика учреждения.»

«У нас дети с ВОЗ, слабослышащие дети. Дети- сироты, слабослышащие выпускники школ для глухих, из неполных семей, дети под опекой.»

Для общения с ними нужны сурдопереводчики, тьютеры. Иногда таких специалистов объективно сложно найти. Мы с обществом глухих работаем. Информация для детей должна быть проще. Например, при разговоре нужно на предметы показывать. Необходимо модернизировать сайт «Напримерку» для слабослышащих. Должен быть другой объем. Другие подходы. Нужно адаптировать, расширить/изменить список профессий.»

Трудно также общение для наставников (при посредстве переводчика).

При этом удивительная практика – работа со слабослышащими. Они более благодарные, менее избалованные. Когда они видели, что им помогают, отдача от них была огромная. Изменения супер! Превзошли ожидания».

Многие говорили о сложности с тем, чтобы удерживать детей в Программе/поддержать их мотивацию и предлагали различные дополнительные меры (в том числе по личностному развитию).

(Для того, чтобы увеличить охват детей), «мы хотим взять училища, где есть дети – сироты, помимо ДД. Мы хотим немного поменять целевую группу. С ними тоже должен кто-то работать. И целенаправленно системно вести этих детей. Сейчас люди учатся всю жизнь. С Министерством налажена связь, есть административный ресурс. Сайт «Напримерку» хотим предлагать новым детям, 18-летним».

5. Результаты исследования. Интервьюирование представителей бизнеса.

Целью интервьюирования представителей бизнеса было получить ответы на вопросы: «Что дает бизнесу использование института корпоративного наставничества/участие в Программе?», «Предложения и рекомендации бизнес-партнеров по развитию программы».

Обобщая ответы представителей бизнеса, можно сделать следующий вывод: несмотря на то, что у каждого бизнеса имеются свои специфические потребности, их тем не менее можно структурировать в соответствии с категорией бизнеса. Так, в ответах представителей более крупного бизнеса звучат повторяющиеся моменты, которые пока либо не актуальны для малого бизнеса, либо он их не артикулирует. При этом есть несколько бенефитов, которые озвучили представители всех партнеров-участников Программы.

- На данный момент острая проблема заключается в следующем: потребность компаний в (квалифицированном и не только) персонале растет. При этом на рынке труда количество (такого) персонала уменьшается (это глобальный тренд).
«Есть проблема рабочих мест (есть дефицит молодых людей из-за демографической ямы прошлых лет), но есть проблема в привлечении поколения Y»
- HR крупных компаний (ссылаясь на исследование «Делойт» и собственный опыт), прогнозируют сложности с привлечением, мотивацией и удержанием этих сотрудников поколения Y. Компании, способные успешно конкурировать за человеческий капитал на рынке труда, уже не могут не соответствовать этим стандартам (КСО).
«...у этого поколения социальная ответственность и волонтерство является «встроенной функцией», это как «базовая комплектация у них, они проявляют избирательность в том, в какую компанию идти работать».
- Есть потребность в разнообразии оценочных и командообразующих мероприятий.
«Руководители уже слышать не могут про «веревочные курсы» и что-то подобное. Многие уже и про Ассесмент не могут слышать... Просят чего-то другого...»
 Как вариант, возможно проводить Оценку персонала в некоторых компаниях, а также подбор и формирование проектных команд не в виде традиционных популярных Ассесмент-центров, а в режиме реального времени и при работе над реальными проблемами. Например, команде можно поставить разные задачи: проанализировать материалы на тему социального сиротства, подобрать пакет работающих методик, провести профориентацию подростков, найти потенциальных работодателей, снять ролик, разработать модуль онлайн стажировки по профессии и пр.
- HR крупных компаний признают, что уже давно существует понятие «умная благотворительность» VS «токсичная благотворительность». Гринвашинг и Козвашинг (cause washing).
«Проблема заключается в том, что существуют компании, в том числе крупные, которые формально относятся к сотрудничеству с НКО. Стремятся выполнить запланированные показатели по КСО (каковые у них есть), не думая зачастую о негативных последствиях для подопечных и НКО в целом...»
- Важно признать, что такой подход тоже существует и учиться определять для себя такой бизнес на входе. Также обнаруживать и привлекать людей в этих компаниях, которые относятся к подобным проектам осознанно и ответственно.

ТАБЛИЦА:ПОТРЕБНОСТИ И БЕНЕФИТЫ БИЗНЕСА

№	Категория бизнеса	Потребности бизнеса	Выгоды/бенефиты от участия в Программе
1	к р у п н ы й с р е д н и й м а л ы й	Личная мотивация/ценности владельца бизнеса	Программа позволяет реализовать личные потребности/ценности владельца
2		Потребность в персонале , в закрытии вакансий	Программа позволяет обеспечивать бизнес кадрами
3		Потребность в оптимизации затрат на подбор (экономия времени и сил)	Программа дает возможность оценить потенциального кандидата до приема на работу
4		Потребность в удержании сотрудников, повышении их мотивации и вовлеченности (через наставничество)	Программа позволяет повышать нематериальную мотивацию сотрудников за счет разнообразия привычных ролей сотрудников (не только исполнитель, руководитель, специалист, но и наставник)
5		Потребность в сотрудниках с определенными базовыми знаниями в какой-то сфере/ориентированных на определенный вид труда (например, ручной труд)	Программа позволяет закрыть потребности в определенных категориях персонала
6		Потребность в новизне командообразующих и оценочных мероприятий для своих сотрудников.	Участие в Программе позволяет сплотить сотрудников, не прибегая к приевшимся «веревочным курсам». Работу команды сотрудников над Проектом можно применять как мероприятие, которое позволяет в реальной деятельности (а не в Ассесмент-центре) оценить потенциал отдельных сотрудников.
7		Потребность в управлении корпоративной культурой (реализации миссии и ценностей) Реализация Программ КСО, HR-бренда, развитие внутренних коммуникаций	Программа предоставляет площадку для реализации заявленных некоторыми компаниями миссии и ценностей. Бизнесу нужна отчетность с измеряемыми метриками и цепочкой ценности.
8		Потребность в минимизации юридических рисков при реализации проектов	Партнерское соглашение с НКО. (Фонд позволяет упростить юридические моменты без дополнительного оформления отношений с детскими учреждениями/подростками
9		Потребность в оптимизации ресурсов (в том числе временных) на разные проекты	Участие в Программе позволяет экономить организационные ресурсы, включаясь в уже готовые разработанные схемы. Сертификат АСИ и Бренд ФХД является «знаком качества» для компании.
10		Потребность в интересных проектах, в рамках которых можно развивать отношения со своими клиентами	Участие в проекте работает на бренд компании, являясь «благородной совместной деятельностью» и позволяет тем самым развивать долгосрочные отношения со своими клиентами.
11		Потребность в повышении эффективности HR-функции (подбор, оценка, обучение и пр.)	Мероприятия Программы могут служить определенным фильтром при подборе кадров на рынке труда (например, ФХД может профилировать подростков в соответствии с их склонностями и установками и направлять бизнесу уже тех детей, которые соответствуют требованиям компании)
12		Потребность в управлении вовлеченностью/мотивацией персонала	Программа дает возможность расширить инструменты управления вовлеченностью персонала (involvement & engagement) (они чувствуют себя вовлеченными, приобщенными к «доброму, важному делу», имеют возможность переключиться с рутинной/ слегка надоевшей работы на другие задачи). Попробовать себя в роли спикера вебинара, разработчика онлайн- курса и пр.

В ходе интервью представители компаний высказали свои **рекомендации по развитию Программы:**

- Использовать HR-каналы и нетворкинг для поиска потенциальных партнеров-представителей бизнеса. Такими площадками являются, например, регулярные премии КСО (есть календарь мероприятий).
- Рассматривать в качестве партнеров компании, политика которых ориентирована на социальную ответственность (и это не только заявлено на уровне миссии, ценностей компании, но и подтверждено реальными шагами в этом направлении).
- Проводить курсы для наставников (корпоративных и возможно индивидуальных) на площадках бизнес-партнеров в их рабочее время. Т.о. возможно увеличить охват данной аудитории.
- Проводить профилирование подростков на основе их предпочтений, способностей и установок. С учетом их потребностей и интересов, но в соответствии с профилем компании. (Например, для ритейла важны сотрудники с сервисными установками (ориентированные на помощь и обслуживание других людей).
- Искать для трудоустройства подростков те компании, где есть массовый набор, и где работодатель готов брать сотрудников без опыта.

6. Сильные стороны Программы

В процессе проведения оценки Программы эксперты сделали выводы о сильных сторонах Программы и потенциальных зонах ее развития.

1. Уникальность программы.

Наличие в Программе полного цикла взаимоувязанных мероприятий (а именно логическая цепочка: профориентация- экскурсии на предприятия- взаимодействие с наставниками- стажировки- трудоустройство и различные поддерживающие активности), отличает Программу от множества аналогичных.

2. Наличие тиражируемой технологии.

Проведение регулярной оценки (анализ и сравнение качественных показателей вначале и конце Программного цикла) а также сопоставление с показателями предыдущих периодов показал наличие положительной динамики. Это говорит об устойчивости Программы и о возможности ее тиражировать.

3. Наличие рекомендаций со стороны АСИ.

Методика корпоративного наставничества вошла в число лучших в стране практик наставничества в социальной сфере (по итогам конкурса Всероссийского Форума «Наставник» в феврале 2018 - <http://asi.ru/nastavniki/forum/>). Она рекомендована Агентством стратегических инициатив к масштабированию и тиражированию. Это обстоятельство может являться некоторой «гарантией качества» для партнеров Программы.

4. Гибкость и адаптивность Программы.

Несмотря на серьезные ограничивающие факторы (связанные с пандемией) и необходимость оперативно пересматривать формат и количество запланированных активностей, за отчетный период Программа была реализована и подтвердила свою эффективность.

5. Расширение влияния Программы.

По сравнению с результатами предыдущей оценки Фонд «Хранители детства» активно расширил Программу территориально (количество вовлеченных в Программу регионов значительно выросло). Также произошло развитие Программы на разных уровнях влияния. Увеличение и налаживание связей на уровне Министерств и ведомств, города и муниципальных образований и т.д. Количество благополучателей и стейкхолдеров также увеличилось.

6. Расширение форматов, направленных на профориентацию подростков.

В связи с пандемией сильно увеличилась онлайн-составляющая Программы. При этом на базе портала [Narprimerki.ru](http://narprimerki.ru) за отчетный период увеличилось количество представленных профессий, появился сервис «Навигатор», позволяющий подросткам пройти экспресс- профориентацию.

Заключение

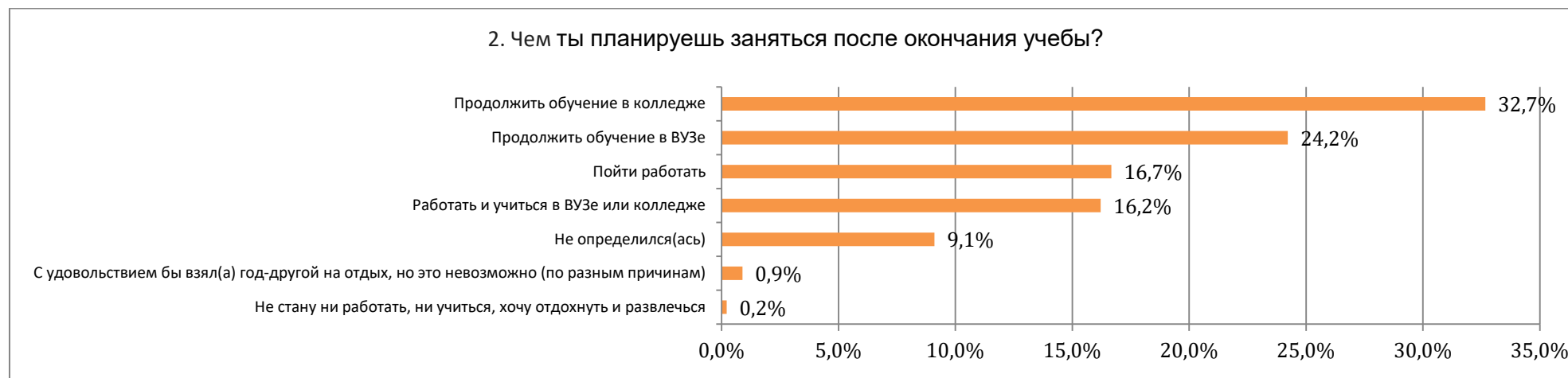
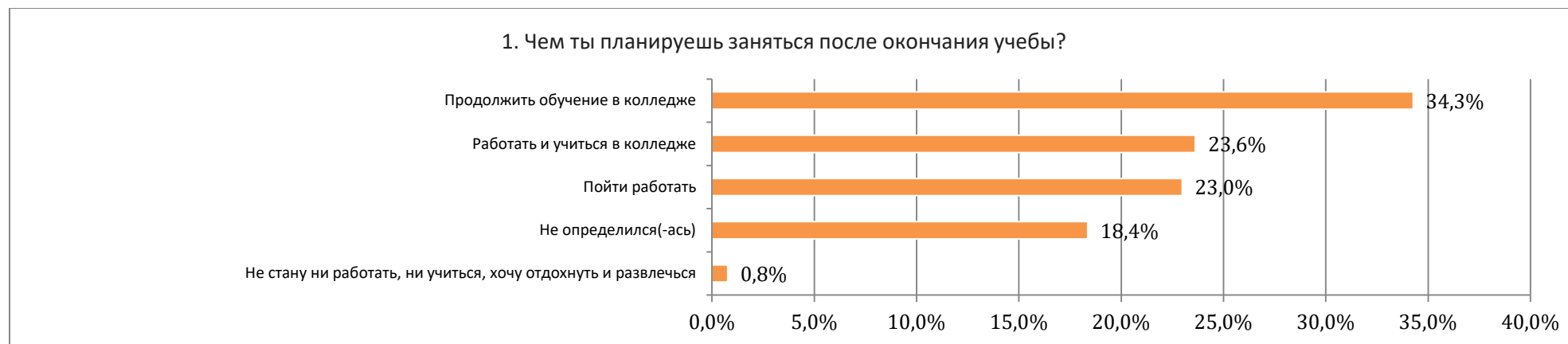
В завершение можно сказать, что Программа корпоративного наставничества, направленная на социализацию воспитанников детских домов, подтвердила возможность ее тиражировать и масштабировать в регионах. При этом стоит учитывать потребности, особенности и возможности целевых групп на местах. Для повышения эффективности работы самого Фонда «Хранители детства» необходимо привлечь дополнительные человеческие ресурсы.

Приложение

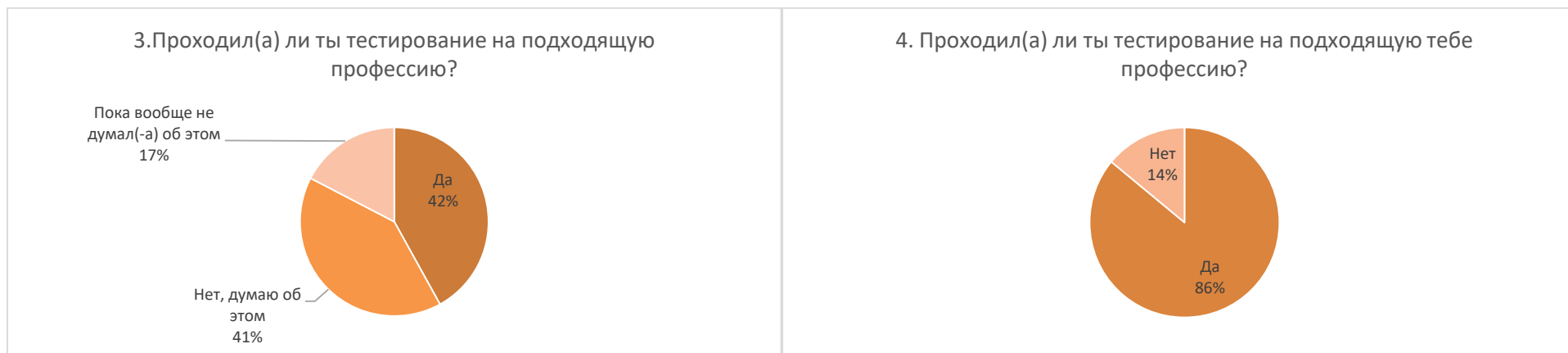
Анализ ответов респондентов

Профессиональное самоопределение участников

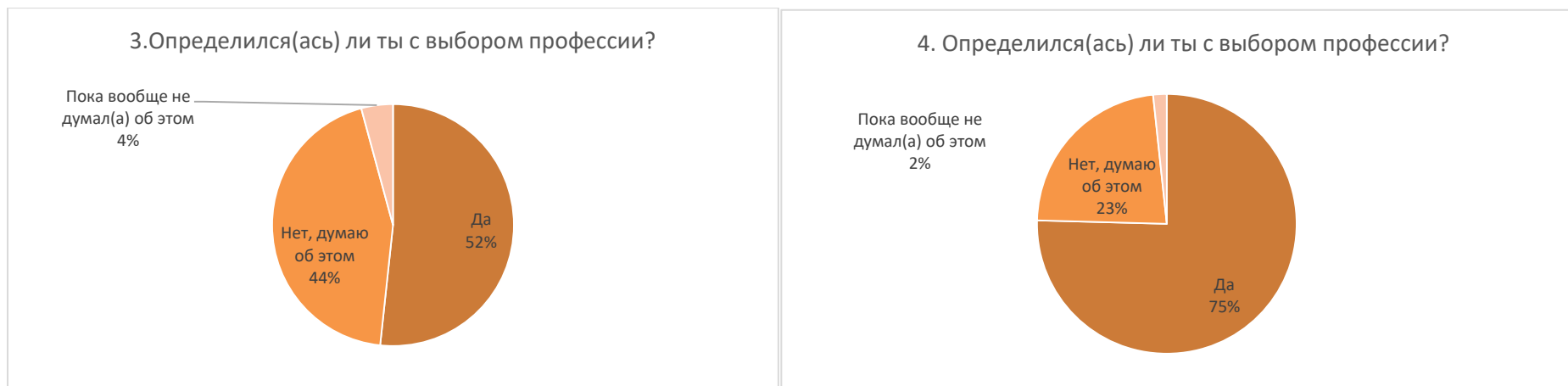
1. Почти треть всех респондентов после окончания учебы (9 класса) планирует продолжить обучение. При этом почти каждый пятый планирует совмещать обучение с работой. Желающих продолжить обучение в ВУЗе после прохождения Программного цикла стало больше, а неопределившихся-меньше.



2.Значительно (в 2 раза) увеличилось число респондентов, прошедших профориентационное тестирование.



3.Определившихся с выбором профессии также значительно (почти на четверть) больше после прохождения Программного Цикла.

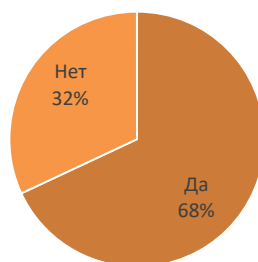


Ответы участников, которые определились с выбором профессии

4. Как видно из графиков, после Прохождения Программы подростки лучше сориентировались в условиях труда, а также в том, как можно найти работу по конкретной профессии.

5. Как видно из диаграмм, свое решение о выборе профессии большой процент детей считает окончательным. При этом к концу Программного цикла таких подростков стало значительно больше.

3. Свое решение о выборе данной профессии ты считаешь окончательным?



4. Свое решение о выборе данной профессии ты считаешь окончательным?



6. При выборе профессии дети в первую очередь полагались на понимание своих способностей. Эта тенденция сохранилась. При этом стоит отметить, что на второе место вышло профориентационное тестирование вместо влияния значимых взрослых. Что стоит расценивать как положительное изменение, поскольку окружающие взрослые зачастую могут советовать профессию, исходя о своем представлении о полезности профессии, рынке труда и т.п.

1. Кто или что повлияло на появление интереса к выбранной профессии? Выбери не более 3-х пунктов.

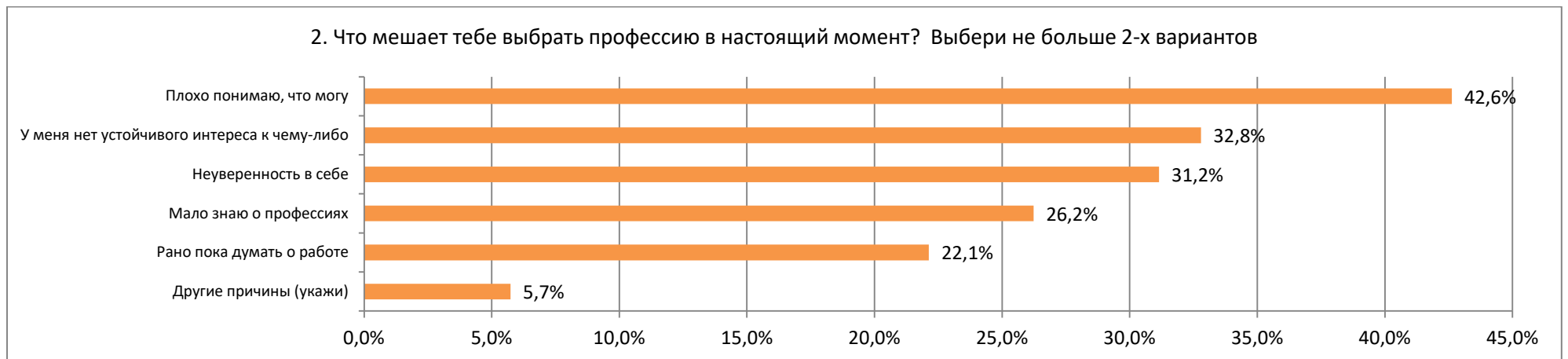
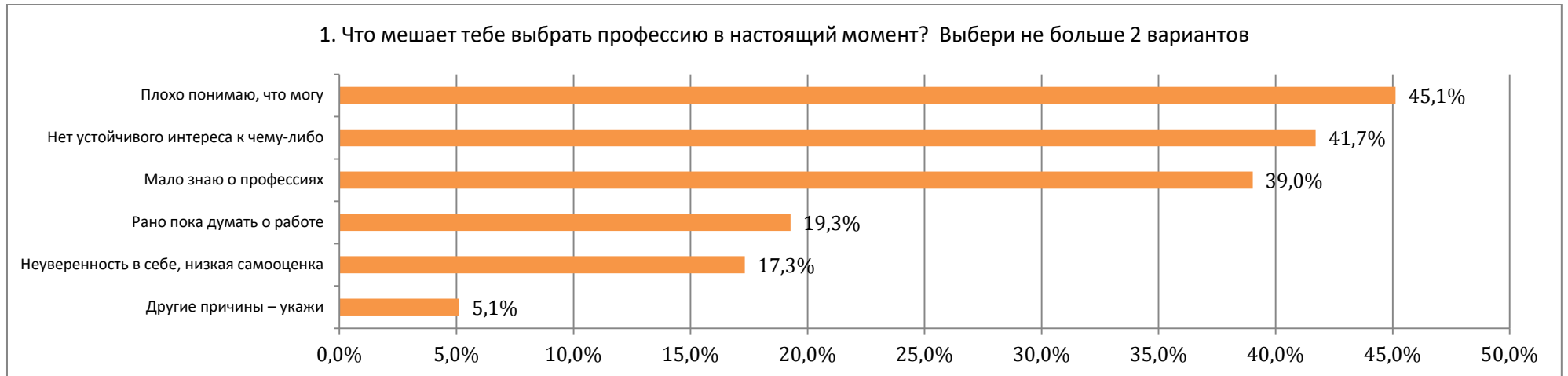


2. Кто или что повлияло на появление интереса к выбранной профессии? Выбери не более 3-х пунктов.



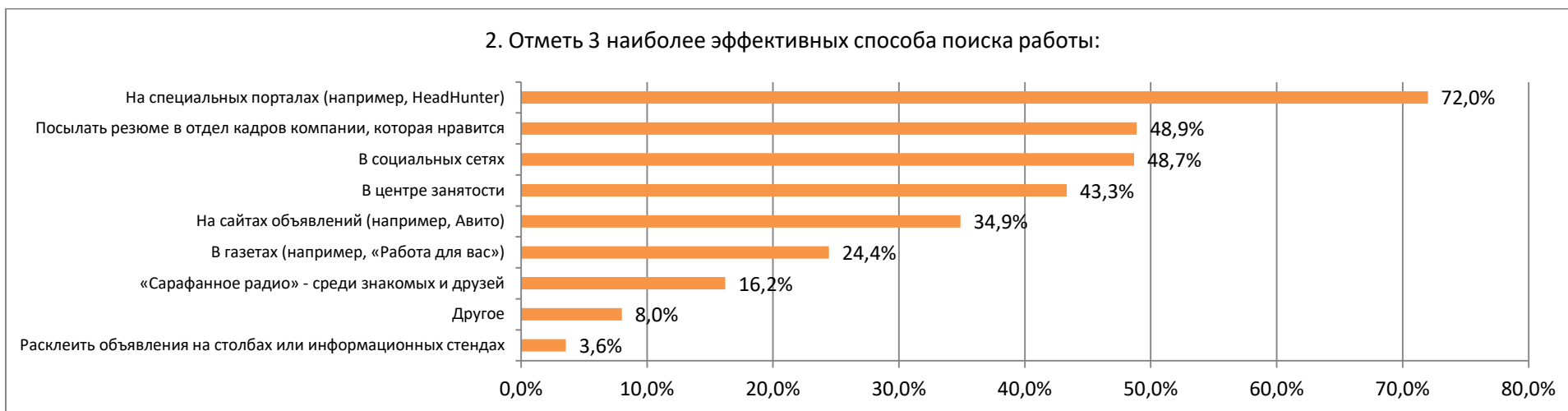
Ответы участников, которые не определились с выбором профессии

7. Подростки затрудняются с выбором профессии из-за непонимания своих способностей/сильных сторон, отсутствия устойчивых интересов. При этом отрицательные индикаторы снизились после прохождения Программы. Также они связывают свои сложности в этом вопросе с отсутствием информации о профессиях. При этом к концу Программного цикла отсутствие знания о профессиях значительно сократилось. Т.е. знания о профессиях увеличились.



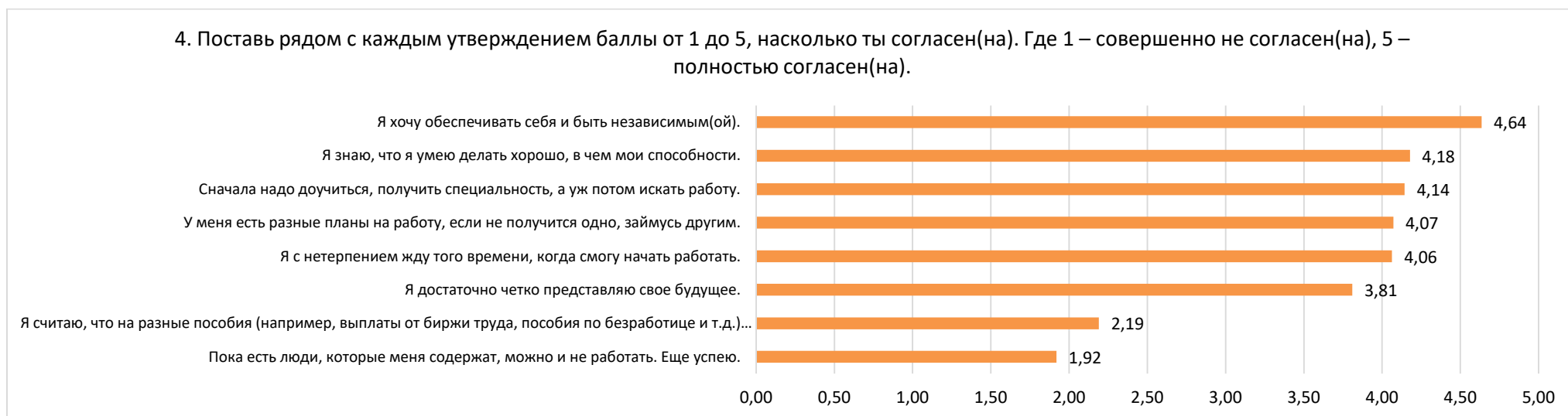
Представления подростков о методах поиска работы

8.В целом, подростки имеют достаточно реалистичные представления о методах поиска работы. При этом количество профессиональных инструментов поиска работы, которые подростки считают эффективными, увеличилось. Так, дети предполагают рассылать резюме в отдел кадров компаний, что является более релевантным способом, нежели поиск вакансии в социальных сетях.



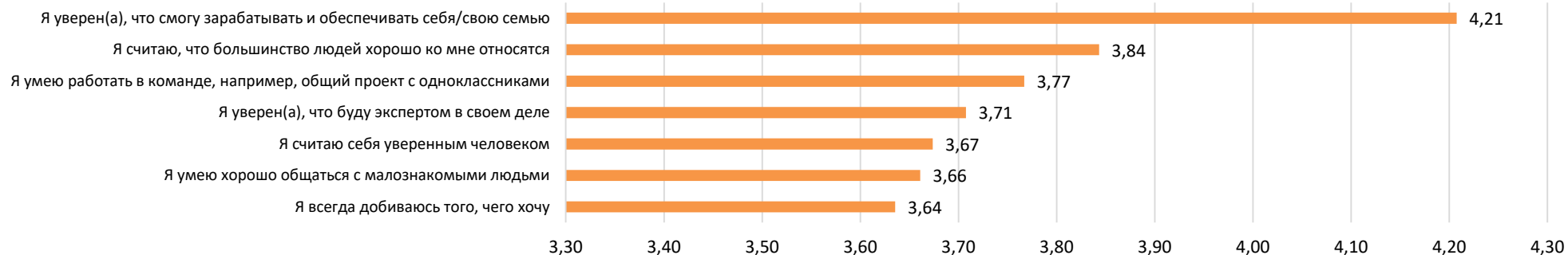
Установки подростков относительно профессий, своего будущего, самооценки

9. По данным опроса, в целом подростки ориентированы на работу. Одним из значимых мотивов для них является достижение независимости и стремление обеспечить себя и свою семью. Эти тенденции сохранились, при этом в процентном отношении после Прохождения Программы усилились. Негативные установки уменьшились.

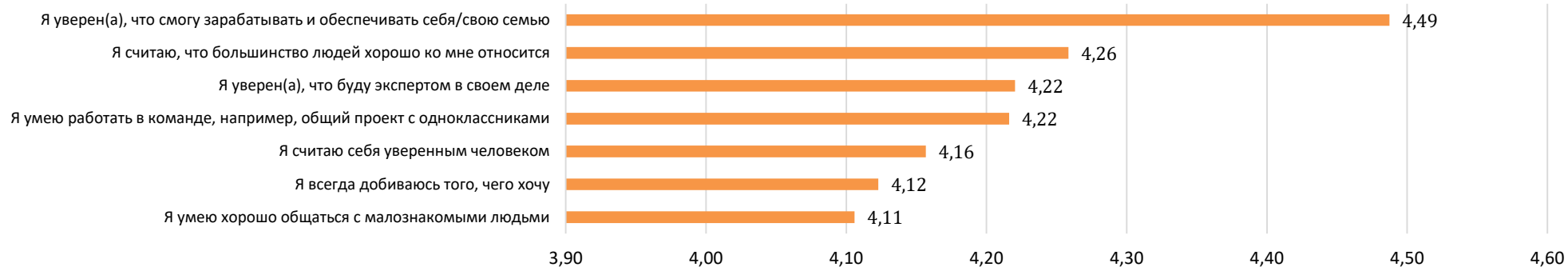


Как видно из диаграмм ниже, установки, касающиеся позитивного восприятия себя и самооценки, также усилились, уверенность в своих силах – повысилась после прохождения Программного цикла.

3. Оцени от 1 до 5 свою степень согласия с утверждениями, где 1 – совершенно не согласен(на), 5 – полностью согласен(на).



4. Поставь рядом с каждым утверждением баллы от 1 до 5, насколько ты согласен(на). Где 1 – совершенно не согласен(на), 5 – полностью согласен(на).

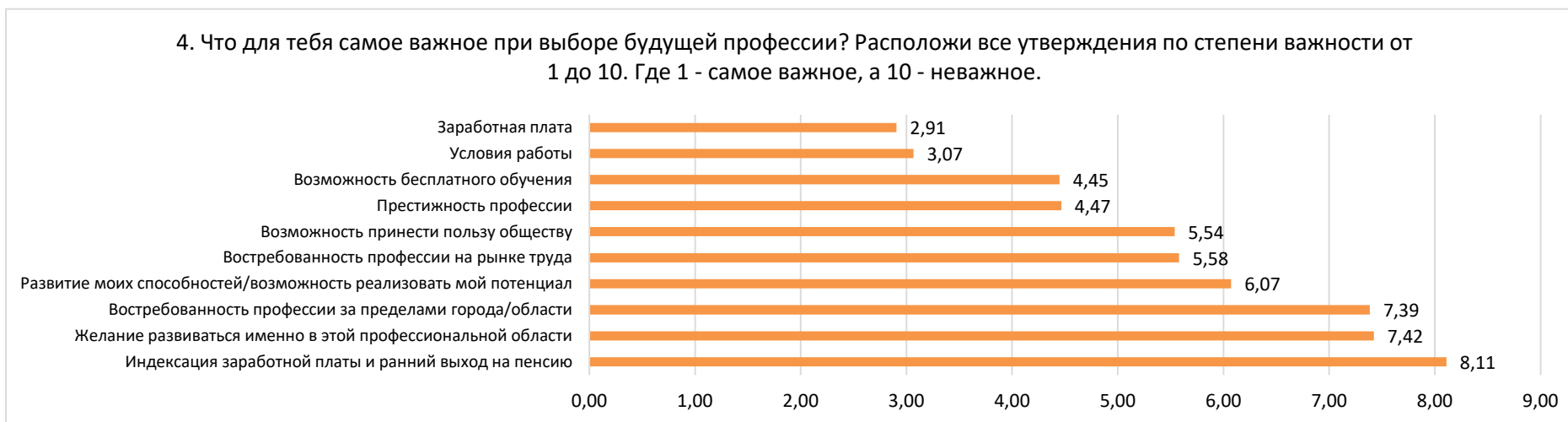


10. Необходимость «много трудиться и учиться новому» участники относят к факторам успешной карьеры. Этот тренд также сохранился.



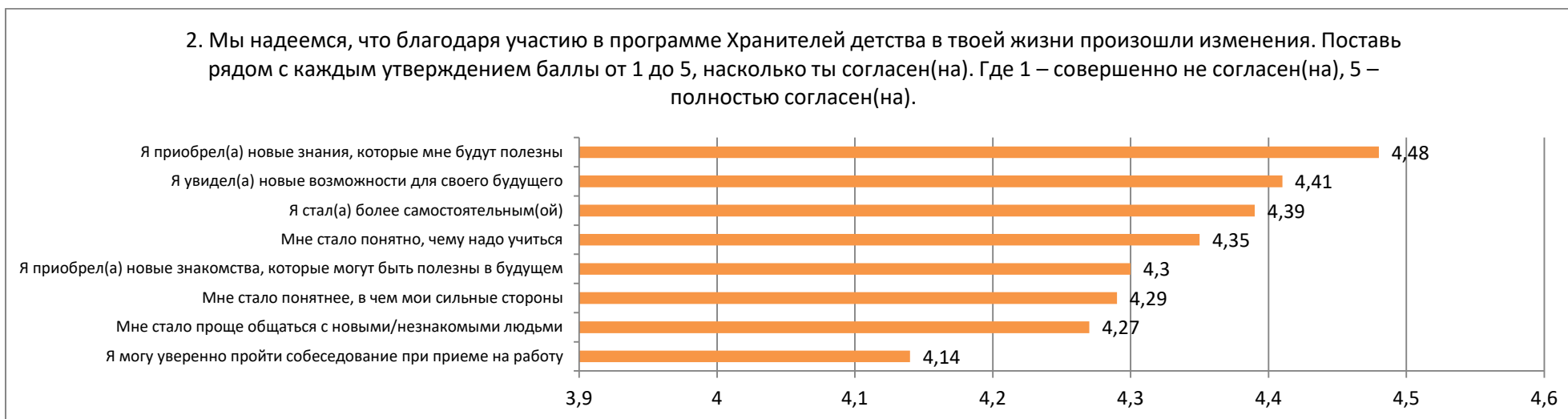
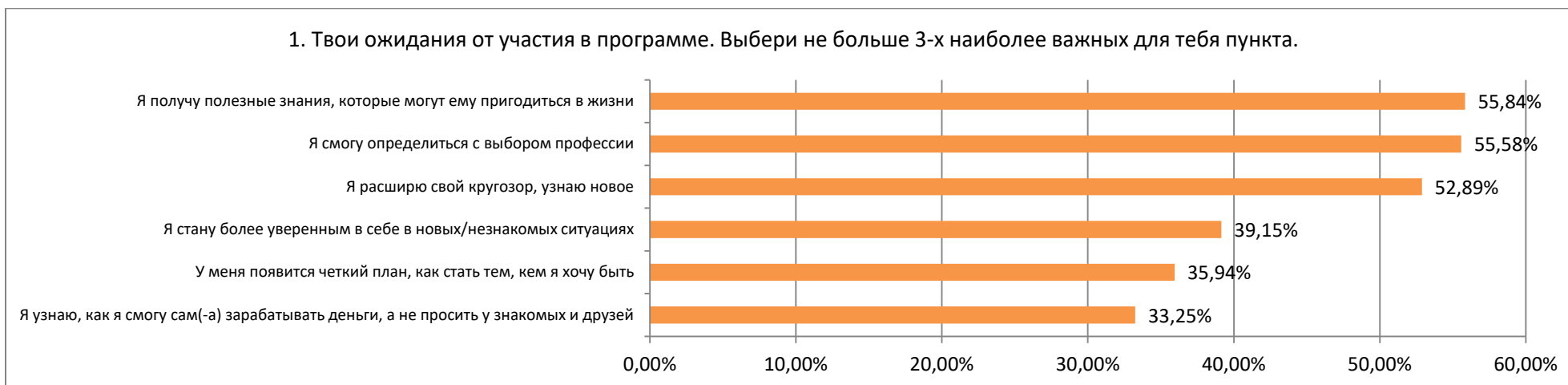
Интересы и предпочтения участников

11. Среди самых важных критериев при выборе профессии участники считают заработную плату и условия работы, а также возможность бесплатного обучения и престижность профессии. Данный тренд (приоритеты) также сохранился



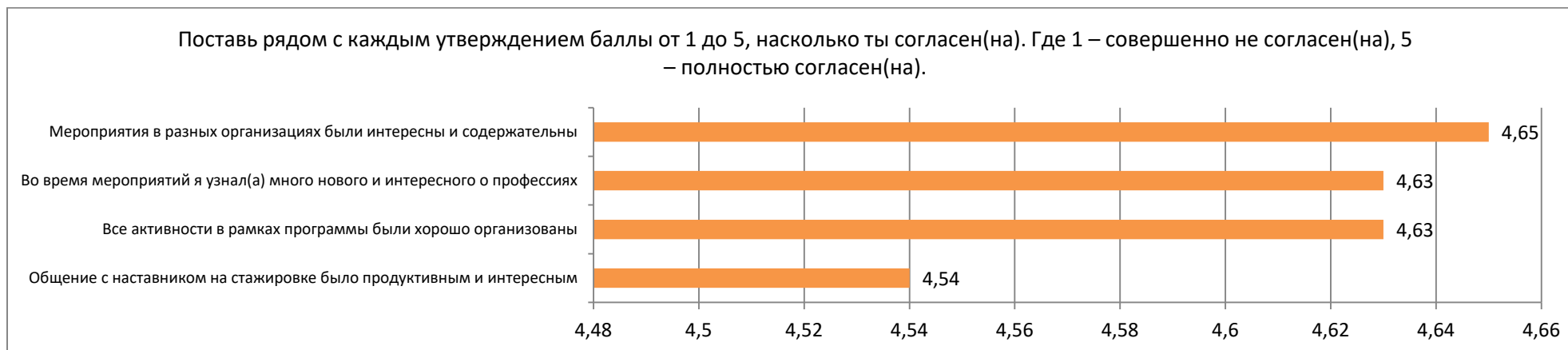
Ожидания подростков от участия в программе и оценка программы подростками.

1. В целом, ожидания от участия в программе подростков совпали с целями программы.
2. Большинство участников надеялись получить новые практически-полезные знания, а также определиться с выбором профессии. Как видно из ответов опроса, проведенного в конце Программного цикла, в целом их ожидания оправдались.



Оценка полезности мероприятий Программы подростками

Как видно, подростки высоко оценили полезность Программы в целом.



Оцени по 10-ти бальной шкале свою удовлетворенность от участия в программе Хранителей детства. 1 – не понравилось, 10 – очень понравилось.

Ответили: 450 Пропустили: 0

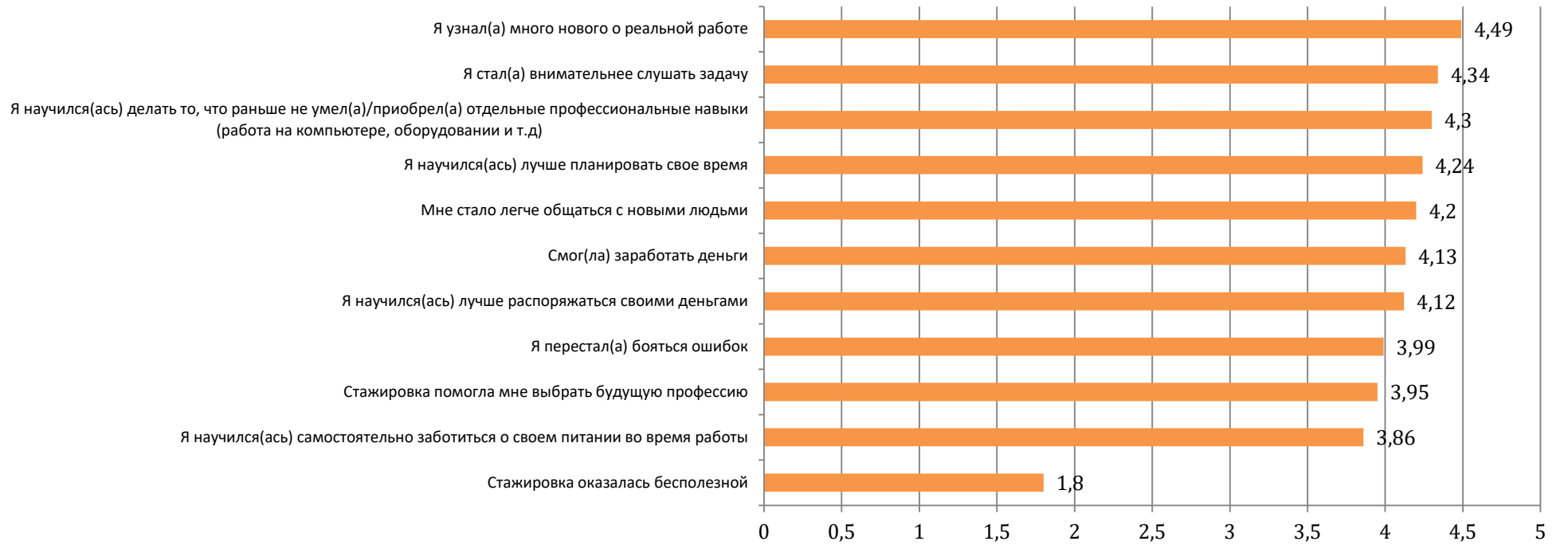
9,2★
Средняя оценка



Опыт прохождения стажировки

Ниже представлены ответы тех детей, которые проходили стажировку.

2. Оцени свои впечатления от стажировки в компаниях. Поставь рядом с каждым утверждением баллы от 1 до 5, насколько ты согласен(на). Где 1 – совершенно не согласен(на), 5 – полностью согласен(на)



Опыт общения с наставником

2. Оцени свой опыт общения с наставником. Поставь рядом с каждым утверждением баллы от 1 до 5, насколько ты согласен(на). Где 1 – совершенно не согласен(на), 5 – полностью согласен(на).

