



**Анна
Кочинева,
директор
Фонда:**

*Программа
направлена*

на формирование трудовой готовности ребят. Мы постоянно работаем над мотивацией подростков к труду, в том числе к самостоятельному обучению на портале parprimerku.ru. Важная проблема в реализации программы – низкая мотивация подростков-сирот на усилия для улучшения своего будущего. Чтобы активизировать ребят, необходима вовлеченность тех, проводит с ними много времени. Надо, чтобы воспитатели учреждений были нашими единомышленниками, транслировали схожие ценности и установки, побуждали подростков к активности. А ведь у помогающих взрослых тоже разный уровень мотивации! Мы поставили задачу повысить их вовлеченность в программу корпоративного наставничества. Для этого нам понадобилось доработать систему МиО: посмотреть, какие изменения должны произойти у помогающих взрослых и как прийти к этим изменениям.

ОБ ОРГАНИЗАЦИИ

Фонд поддержки семьи и детей «Хранители детства» – российская некоммерческая организация, работающая с 2015 г. в Москве и 16 регионах России. Фонд помогает подросткам из уязвимых групп сделать осознанный выбор профессии и получить успешный опыт работы при поддержке наставников.

В фонде действует программа «Корпоративное наставничество для социальной адаптации подростков и молодежи уязвимых групп», информационно-обучающий портал для подростков www.parprimerku.ru и ресурсный центр для специалистов.

Ежегодно в фонде получают поддержку более 900 подростков и молодых людей очно и более 1500 – онлайн; с ними работают 8 сотрудников в Москве и 16 в регионах РФ.

Бюджет организации в 2021 г.: 23 млн.

О ПРАКТИКЕ

Практика: программа «Корпоративное наставничество для социальной адаптации подростков и молодежи уязвимых групп» (с 2015 г.)

Кому помогают?

Подростки и молодежь уязвимых групп от 14 до 23 лет.

На что работают?

Успешное и стабильное трудоустройство.

Что делают?

Подбирают наставников – сотрудников компаний-партнеров, проводят мотивационные и профориентационные занятия и сопровождаемые стажировки в компаниях-партнерах проекта.

Какой масштаб?

В программе работают 8 сотрудников в Москве и 16 – в регионах, они организуют 200 стажировок для почти 1000 подростков в год.

КОМУ ПОЛЕЗЕН ОПЫТ

- Организациям, работающим в сфере социализации, профориентации, сопровождаемого трудоустройства различных уязвимых категорий
- Тем, кто реализует практики, в которых специалисты партнерских организаций выступают и как исполнители, и как благополучатели

МОНИТОРИНГ И ОЦЕНКА В НАЧАЛЕ РАБОТЫ

- За сбор и анализ данных отвечает координатор программы.
- Сбор данных проводился в начале и в конце каждого проектного цикла (учебного года), основной инструмент – анкетирование подростков-участников проекта.
- Для более глубокого исследования влияния программы использовались глубинные интервью с подростками, наставниками, помогающими взрослыми в учреждениях.
- Сейчас в фонде разрабатывается CRM, в которой будет автоматизирован сбор данных для МиО.

КАК РАБОТАЛИ

Команда сотрудников фонда много работала самостоятельно, а встречи с куратором использовала, чтобы получить подробную обратную связь. Особенно ценным был рабочий ритм консультаций, позволявший выделять время на работу по МиО.

ЗАПРОС

- Выстроить модель участия в программе сотрудников учреждений для детей-сирот, которые одновременно являются теми, кто помогает ее реализовать, и теми, на которого она влияет
- Выяснить представления сотрудников учреждений о содержании программы и о ее влиянии на них работу с детьми

**Анна
Кочинева,
директор
Фонда:**

Что это нам дало? Мы давно собирались посмотреть на специалистов как на целевую группу, «оцифровать» их мотивацию и их вклад. Участие в проекте и поддержка куратора помогли нам выделить время и структурировать работу над ЦСР и анкетой. В итоге мы выходим на новый уровень взаимодействия с помогающими специалистами из партнерских организаций. Предварительная обработка анкет уже наводит на мысль о том, что нам нужно больше индивидуального общения с каждым из них.



**Анна
Кочина,
директор
Фонда:**

Мы сделали в анкете открытые вопросы, как поле для творчества коллег из государственных учреждений. Мы ценим их мнение и рассчитываем на неочевидные для нас идеи, которые видны специалистам «на местах». В то же время мы готовы и к тому, что ничего особенного нам не скажут: у наших респондентов много другой «бумажной» работы, и не все они привыкли, что на рабочем месте интересуются их мнением. Мы уделили особое внимание тому, чтобы вопросы не приводили к социально желательным ответам, но избежать этого не получится. 10 – 15% содержательных ответов нас устроят».



ЧТО СДЕЛАЛИ

- Составили профиль «типичного специалиста» из учреждений социальной защиты (детских домов, служб сопровождения замещающих семей) и образования (колледжей); сформулировали его ожидания от участия в программе
- Соотнесли ожидания фонда и специалистов партнерских организаций друг от друга и разработали цепочку социальных результатов программы для этих специалистов. Эта ЦСР отражает развитие как общих профессиональных компетенций, так и специфических навыков, важных для эффективного участия в программе корпоративного наставничества.
- На основе ЦСР разработали анкету для специалистов: вопросы и процедуру подсчета баллов. Обратную связь на анкету взяли сразу у двух экспертов – у куратора и у специалистов из партнерской организации по оценке персонала. Анкетирование выбрали как инструмент, позволяющий давать анонимные ответы.
- Получили ответ на анкету от 134 помогающих взрослых, которые участвуют в проекте. Для онлайн анкетирования использовали сервис Survey Monkey – в нем больше возможностей для конструирования вопросов и автоматической обработки данных по сравнению с Google Forms. Получили ответы и провели анализ результатов.

ЧТО ПОЛУЧИЛОСЬ

- Цепочка социальных результатов для сотрудников партнерских организаций
- [Анкета для сотрудников партнерских организаций](#)
- Анализ результатов анкетирования

ВЫВОДЫ

- Работа с МиО начинается с описания социальных результатов для основных благополучателей, а по мере развития важно расширить МиО и на других стейкхолдеров, на которых воздействует практика
- Для анализа стейкхолдеров можно использовать инструменты из дизайн-мышления: «профиль клиента» и «карту эмпатии»
- Чтобы анкетирование давало максимум информации, надо учесть разные сценарии взаимодействия с анкетой – и ответы с вариантами выбора для занятых респондентов, и открытые вопросы для тех, кто готов дать развернутый комментарий

Стратегическая сессия была посвящена еще одной группе стейкхолдеров – партнерам из сферы бизнеса. В ней участвовали представители корпоративных доноров и обсуждалось, как эффективнее оценивать и представлять результаты работы фонда именно для бизнеса. Выяснилось, что они не готовы сформулировать какие-то специфические ожидания или пожелания к системе мониторинга. Было запланировано исследование, на какие критерии ориентируется бизнес, когда принимает решения о финансировании проекта и о хорошем качестве отчетности. Подобные исследования проводились КАФ и Форумом Доноров на уровне межсекторного партнерства в целом, а «Хранителей детства» интересуют критерии именно для программ подготовки детей-сирот к самостоятельной жизни.

ДАЛЬНЕЙШИЕ ПЛАНЫ

- В январе 2022 г. будут обработаны данные анкетирования, проведен их анализ и обсуждение в команде.
- Дальнейшие действия будут планироваться на основе этого анализа. Команда фонда выделит «болевые точки», в которых нужно совершенствовать работу; обновит содержание курсов для специалистов, размещенных на портале фонда; пересмотрит процессы взаимодействия с партнерами.



Ольга Заводилкина, куратор:

Сильная и слаженная команда фонда многое сделала самостоятельно. Поскольку работа проходила на стыке точек зрения разных стейкхолдеров, «внешних» и «внутренних» позиций по отношению к программе, им нужен был взгляд со стороны, чтобы занять мета-позицию, заметить различия и объединяющие моменты в понимании программы этими стейкхолдерами. В итоге удалось «очеловечить» специалистов государственных организаций в системе МиО фонда: они были, скорее, «фактором риска» или «преградой», а стали «ресурсом» и партнером, чье мнение учитывается.