

«Карьерные перспективы» – обучение и поддержка

«Карьерные Перспективы» – образовательная программа для людей с инвалидностью, включающая серию тренингов и коуч-сессий по подготовке к трудоустройству. Проект ориентирован на тех, кто начинает свой карьерный путь, хочет сменить сферу или перейти на новый уровень. Программа не имеет возрастных ограничений и критериев по уровню образования. Главное, наличие мотивации к саморазвитию и самореализации. Из технологий программы можно выделить две основные: тренинги и наставничество. За каждым участником закреплен наставник – сотрудник компании, который организует погружение в профессию, окажет экспертную поддержку и карьерное консультирование.

Цели программы:

- проработка soft skills на тренингах (социальных навыков);
- проработка hard skills в паре с наставником (профессиональных навыков);
- повышение уверенности в своих силах и уровня мотивации;
- подготовка к трудоустройству.

Для осуществления целей и организации программы перед организаторами стоят задачи:

1. привлечение соискателей с инвалидностью;
2. поиск тренеров для проведения тренингов;
3. поиск площадок для проведения тренингов и встреч;
4. поиск индивидуальных наставников, коучей, hr – консультантов, подрядчиков;
5. обеспечение обратной связи с участниками, тренерами и коучами;
6. подготовка и проведение финального закрывающего мероприятия.

Рассмотрим каждую указанную задачу.

1. Привлечение соискателей с инвалидностью.

Подготовьте краткое, информативное объявление о программе, а также электронную регистрацию. Она наиболее удобна для сбора информации и работы в дальнейшем (*например, на my.timepad.ru; google.com/forms и т.д.*). Для максимального распространения приглашения участников можно использовать:

- посты в социальных сетях (*например, ВКонтакте, Facebook, Instagram*);
- индивидуальную рассылку в социальных сетях;
- рассылку по базе данных соискателей;
- рекламу на тематических мероприятиях (*например, на ярмарках вакансий для людей с инвалидностью или днях карьеры в учебных заведениях*);
- информирование учебных заведений;
- распространение информации на первичном приеме соискателей, ищущих работу.

В данном разделе особенно эффективной будет работа с учебными заведениями. Для построения взаимодействия требуется связаться с Ресурсным учебно-методическим центром, Центром развития карьеры или Департаментом по работе со студентами учебного заведения и договориться о встрече с ответственным лицом. Совместно организовать встречу со студентами или выпускниками с инвалидностью.

Сотрудничество с НКО о содействии в трудоустройстве студентов и выпускников с инвалидностью выгодно учебному заведению, но для обеспечения легитимности, в том числе в вопросах использования персональных данных учащихся, они попросят заключение соглашения о сотрудничестве.

Такое соглашение может включать в себя:

- содействие в трудоустройстве;
- сопровождение студентов и выпускников с инвалидностью на рынке труда;
- по запросу отчетность о результатах работы со студентами, трудоустройстве и их участии в мероприятиях НКО.

Отбор участников проводится в формате собеседований за 2 – 3 недели до открытия программы. На собеседовании важно выявить мотивацию соискателя, информировать о формате программы и скорректировать ожидания будущих участников.

Требования к участникам:

- Мотивация к саморазвитию.
- Понимание сути программы и того, как она может помочь в трудоустройстве и развитии карьеры.
- Возможность посещать занятия во второй половине дня.

2. Поиск тренеров для проведения тренингов для соискателей с инвалидностью.

Для начала нужно активизировать уже имеющихся партнеров, компании с которыми взаимодействие налажено в ходе совместной реализации разных проектов и мероприятий. Нужно составить список актуальных тем для подготовки к трудоустройству людей с инвалидностью, которые войдут в программу, например:

- состояние рынка труда для молодых специалистов и успешное резюме;
- технологии трудоустройства;
- преодоление стереотипов и недоверия работодателя, *например, презентация инвалидности;*
- навыки самопрезентации;
- практикум по прохождению собеседований;
- деловое письмо;
- MBTI / DISC;
- деловой этикет;
- имидж и дресс-код;
- тайм-менеджмент;
- успешное видео-интервью и др.

Этот список должен быть основой ваших предложений, так сразу всем становится понятно, каких специалистов вы ищете, и может ли компания помочь вам в их привлечении к программе.

Одним из способов поиска новых тренеров может быть обращение к кадровым агентствам. Многие кадровые агентства имеют свои тренинговые центры, программы обучения и т.д.

Также при поиске тренеров нельзя отказываться от новых партнеров. Их можно найти на сайтах по поиску работы (*например, hh.ru; superjob.ru и т.д.*). Те компании, которые выкладывают свои маркированные, доступные людям с инвалидностью, вакансии, потенциально могут быть заинтересованы в сотрудничестве.

Помимо очного тренингового формата, заслуживает внимания и вебинар. Вебинар имеет свои недостатки и преимущества, например, меньшая вовлеченность большинства участников, но при этом удобная логистика для участников, организаторов и тренера и т.д.

3. Поиск площадок для проведения тренингов и встреч.

Площадкой для тренинга или встречи в рамках программы может стать:

- офис партнерской компании;
- ресурсный центр;
- учебное заведение;
- библиотека и т.д.

При поиске следует учесть:

- разнообразие компаний (*лучше, если мероприятия будут в разных местах*)
- доступность помещения (*людям с любыми формами инвалидности должно быть удобно*);
- наличие парковки, если есть участники с инвалидностью на машинах;
- близость к метро или транспортная доступность;
- вместимость;
- техническая поддержка – расстановка, проектор, ноутбук, флипчарт, маркеры, раздаточные материалы и т.д.

4. Поиск индивидуальных наставников, коучей, hr – консультантов

Данный пункт во многом связан с первым пунктом привлечения тренеров. Поиск и привлечение профессиональных волонтеров можно осуществлять так же, как и тренеров (*тоже являющимися волонтерами*).

Помимо проведения тренингов компаниям, а точнее их сотрудникам, предлагается рассмотреть индивидуальное наставничество или менторство. В рамках программы за каждым участником закрепляется индивидуальный наставник, имеющий достижения в профессиональной сфере, в которой планирует развиваться участник. Время и формат индивидуальных двухсторонних встреч обсуждается индивидуально наставником с участником.

Задачи наставника:

- передача опыта;
- совместное решение рабочих кейсов;

- помощь в составлении резюме и сопроводительного письма с учетом профессиональной направленности.

В рамках программы «Карьерные Перспективы» 2016 и 2018 года были привлечены сертифицированные специалисты и проведен групповой коучинг – это совместная работа коуча и каждого участника группы в отдельности и группы в целом. Была проделана работа по обнаружению внутренних конфликтов и ограничений на пути к достижению результата и поставленной цели. Каждый участник получил новые инструменты для выбора альтернативного поведения в жизни и на работе и понимание того, как эффективно взаимодействовать в коллективе. Как результат, участники группы тренируют навык самонаблюдения и самостоятельно ищут способы решения внутренних конфликтов.

Привлечение HR – консультантов возможно на следующих этапах:

- отбор участников (выявление мотивации участника);
- профориентация на рынке труда;
- карьерные консультации;
- практикум по прохождению интервью с обратной связью.

В случае участия слабослышащего или неслышащего соискателя переводчик русского жестового языка приглашается на каждый тренинг и встречу. Приглашается фотограф (*например, волонтер*). Фотографии используются в дальнейшем для PR-акций, отчетности и фандрайзинговых целей.

Сопровождение – в случае необходимости оказания физической помощи маломобильному участнику, поиск волонтера осуществляется через порталы, интернет-сайты целевой направленности и в социальных сетях.

5. Обеспечение обратной связи.

Участникам и наставникам предлагается дать обратную связь по участию в программе. Это позволит улучшить организацию процесса.

После участия в тренингах на протяжении всей программы участникам предлагается для заполнения анкета со следующими вопросами:

- Пожалуйста, оцените тренинг (по десятибалльной шкале).
- Прокомментируйте, пожалуйста, предыдущий ответ: что изменить, добавить, что вызвало особые огорчения или восторг?
- Насколько компетентным показал себя тренер в вопросах содержания, способен ли он организовать эффективный процесс тренинга и конструктивное взаимодействие участников? (по десятибалльной шкале).
- Прокомментируйте, пожалуйста, предыдущий ответ: что изменить, добавить, что вызвало особые огорчения или восторг?
- Насколько Вас устроила организация тренинга? (по десятибалльной шкале).
- Прокомментируйте, пожалуйста, предыдущий ответ: что изменить, добавить, что вызвало особые огорчения или восторг?

- Как вы оцените работу и поведение участников тренинга, вежливость по отношению друг к другу, к тренеру, соблюдение "правила одного микрофона", конструктивность и т.д.? (по десятибалльной шкале).
- Прокомментируйте, пожалуйста, предыдущий ответ: что изменить, добавить и что вызвало особые огорчения или восторг?

Наставникам предлагается заполнить анкету один раз после участия в программе со следующими вопросами:

1. Почему Вы решили стать наставником для участников «Карьерных перспектив»?
2. Поделитесь впечатлениями от участия. Что Вам понравилось, а что нет?
3. Довольны ли Вы составом участников в данном потоке? Пожалуйста, объясните свой ответ. Как нам стоит формировать группу в будущем?
4. Как Вы оцениваете организацию процесса наставничества и подготовки тренингов? Как мы можем её улучшить?
5. Хотели бы Вы принять участие в следующем потоке образовательной программы "Карьерные перспективы"? В какой роли?
6. Есть ли у Вас еще какие-либо пожелания или комментарии по проведению программы?
7. Возможно, Вам интересна другая деятельность в проектах Перспективы? Поделитесь своими пожеланиями. У нас есть возможность по взаимодействию с некоммерческими организациями, подростками и молодежью с инвалидностью, проведению тренингов и вебинаров и многое другое. Расскажите, что интересно именно Вам!
8. Подготовка и проведение финального закрывающего мероприятия.

Для подведения итогов приглашаются участники, наставники, сотрудники партнерских компаний, оказавшие помощь программе. За 1 – 2 недели до закрытия подготавливается сертификат об участии и благодарственные письма с логотипами всех партнерских компаний - участниц.

Участники готовят небольшие выступления, где делятся впечатлениями и результатами программы.