



МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ



ОБЩЕРОССИЙСКАЯ ОБЩЕСТВЕННО-ГОСУДАРСТВЕННАЯ
ОРГАНИЗАЦИЯ «ФОНД ЗАЩИТЫ ДЕТЕЙ»



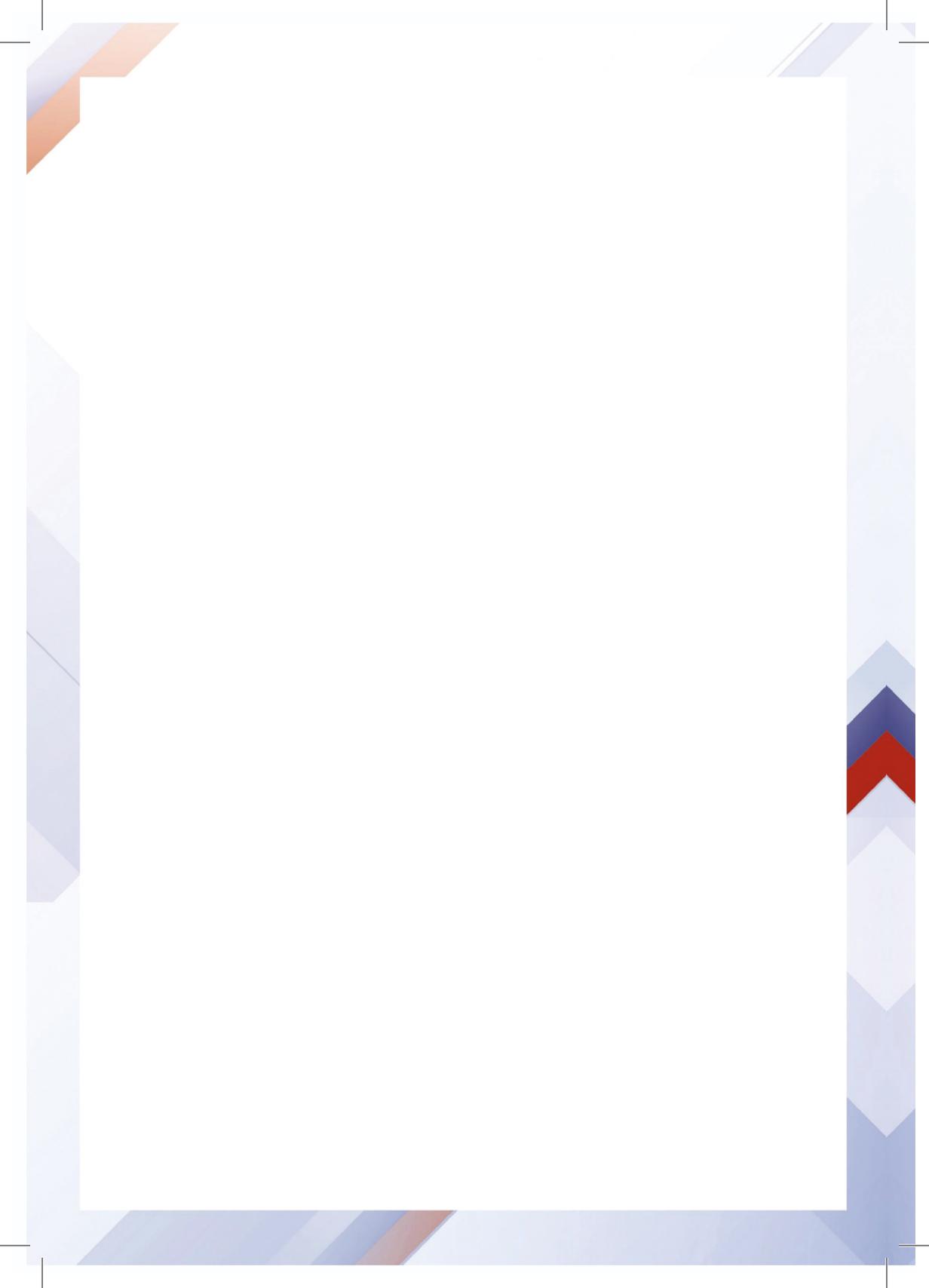
МАТЕРИАЛЫ

Всероссийского совещания по вопросам наставнического сопровождения выпускников специальных учебно-воспитательных учреждений

Участники:

Представители исполнительных органов субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, курирующие вопросы профилактики девиантного поведения несовершеннолетних, функционирования и развития деятельности специальных учебно-воспитательных учреждений, директора специальных учебно-воспитательных учреждений, предприятий оборонной промышленности

28 ноября 2025 года
г. Санкт-Петербург



Содержание

Программа	4
Всероссийское совещание по вопросам наставнического сопровождения выпускников СУВУ Проект «Путёвка в жизнь»	6
Ключевые факторы успешной ресоциализации обучающихся с девиантным поведением	26
Вовлечение подростков в реальный сектор экономики: Вызовы и перспективы	32
Реализация пилотного проекта «Путёвка в жизнь». Первые результаты	36

ПРОГРАММА

Всероссийского совещания по вопросам наставнического сопровождения выпускников специальных учебно-воспитательных учреждений

Информационно-просветительская акция «Путевка в жизнь» (далее – Акция «Путевка в жизнь») включена в Программу мероприятий, направленных на решение социальных вопросов, Общероссийской общественно-государственной организации «Фонд защиты детей» на 2025 год.

Акция «Путевка в жизнь» направлена на организацию работы по профессиональной ориентации, устройству на работу выпускников специальных учебно-воспитательных учреждений, обеспечение для них наставнического сопровождения предприятиями оборонной промышленности.

Пилотный проект Акции «Путевка в жизнь» реализуется: Общероссийской общественно-государственной организацией «Фонд защиты детей»;

Санкт-Петербургским отделением Общероссийской общественно-государственной организации «Фонд защиты детей»;

Государственным казенным общеобразовательным специальным учебно-воспитательным учреждением школа № 2 (открытого типа) Санкт-Петербурга;
АО «Северный пресс».

Регламент проведения:

28 ноября 2025 года

10.30 – 10.50	<p>«Ключевые факторы успешной ресоциализации обучающихся с девиантным поведением»</p> <p>Фальковская Лариса Павловна, директор Департамента государственной политики в сфере защиты прав детей Минпросвещения России</p>
10.50 – 11.10	<p>«Информационно-просветительская акция «Путевка в жизнь»: смыслы, задачи, перспективы»</p> <p>Лиханов Дмитрий Альбертович, председатель Общероссийской общественно-государственной организацией «Фонд защиты детей»</p>
11.10 – 11.30	<p>«Вовлечение подростков в реальный сектор экономики: вызовы и перспективы»</p> <p>Русакowa Майя Михайловна, директор центра прикладной социологии ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный университет»</p>

11.30 – 11.50	<p>«Реализация пилотного проекта «Путевка в жизнь». Первые результаты»</p> <p>Кузьмина Елена Олеговна, председатель Санкт-Петербургского отделения Общероссийской общественно-государственной организации «Фонд защиты детей»</p>
11.50 – 12.10	<p>«Реализация профориентационной деятельности как результат трехстороннего взаимодействия»</p> <p>Майорова Татьяна Олеговна, директор государственного казенного общеобразовательного специального учебно-воспитательного учреждения школа № 2 (открытого типа) Санкт-Петербурга</p> <p>Клим Тимохин, Степан Шатров, участники программы «Путевка в жизнь»</p>
12.10 – 12.30	<p>«Наставническое сопровождение несовершеннолетних. Становление в профессии»</p> <p>Кругликов Виктор Яковлевич, директор АО «Северный пресс» Алексеева Наталья Юрьевна, начальник службы управления персоналом</p>
12.30 – 12.50	<p>Программа наставничества как возможность к профессиональному росту на предприятиях оборонно-промышленного комплекса</p> <p>Елисеев Евгений Юрьевич, заместитель генерального директора по корпоративным вопросам и инвестициям АО «Концерн «Гранит - Электрон»</p>
12.50 – 13.30	<p>Дискуссионная площадка</p> <p>«Развитие проекта «Путевка в жизнь» на территории субъектов Российской Федерации»</p>
13.30 – 14.30	Кофе-пауза
14.30 – 15.00	Трансфер на АО «Северный пресс»
15.00 – 18.00	Экскурсия на АО «Северный пресс», встреча с наставниками и выпускниками специального учебно-воспитательного учреждения, которые работают на оборонном предприятии

**Всероссийское совещание по вопросам
наставнического сопровождения выпускников СУВУ
Проект «Путёвка в жизнь»**

МАТЕРИАЛЫ

Ирина Валентиновна Пестовская, референт Департамента государственной политики в сфере защиты прав детей Минпросвещения России:

«Фонд защиты детей», созданный указом Президента Российской Федерации Владимира Владимировича Путина, ведёт большую работу с детьми, находящимися в трудной жизненной ситуации. И с первого дня работы фонда одной из ключевых тем стали дети, оказавшиеся в специальных учебно-воспитательных учреждениях.

Фонд использует разные программы, и сегодня мы много будем об этом говорить. Но именно сегодня мы даём старт новой программе. Её идейный вдохновитель — Дмитрий Альбертович Лиханов, председатель «Фонда защиты детей». Программа называется «Путёвка в жизнь».

Это очень важная тема, потому что профессиональная ориентация и получение профессии — пожалуй, самая надёжная жизненная траектория. Сегодня мы вместе посмотрим, как эта программа реализуется. В следующем году, в ноябре, она продолжится в Кирове. И я уверена, что мы подключим и другие субъекты Российской Федерации и соберём ещё более широкую аудиторию, чтобы оказать такую поддержку детям.

Итак, давайте начинать нашу встречу.

Дмитрий Альбертович Лиханов, председатель «Фонда защиты детей»:

Вы знаете, идея эта не новая — скорее хорошо забытая старая. Мы с вами этого не помним, но наши родители и тем более старшие поколения прекрасно знают, что в 1920–1930-е годы наставничество в Советском Союзе не просто принималось обществом и государством, но активно развивалось.

Были так называемые «двадцатипятипятитысячники», которые уезжали с предприятий в сёла и готовили кадры для промышленности. Было стахановское движение. В Санкт-Петербурге до сих пор есть проспект Наставников. И, несмотря на то что это была иная политическая система — с другой идеологией и иными ценностями, — именно в условиях социалистического государства идея наставничества доказала свою эффективность. Она действительно необходима любому молодому человеку, особенно тому, кто находится в непростых жизненных обстоятельствах — скажу мягко, эвфемизмами, — а если говорить прямо, в трудной судьбе.

Когда возникла идея попробовать создать нечто подобное уже в условиях государственного капитализма, у нас, конечно, были опасения. Прежде всего — зачем это вообще предприятию? Большинству коммерческих, частных предприятий

это, откровенно говоря, не нужно: лишние хлопоты, лишние движения, которые не приносят прибыли, а требуют расходов.

Поэтому появилась мысль попробовать начать с предприятий ВПК. Почему? Во-первых, потому что сегодня, в условиях СВО, они загружены в три, а иногда и в четыре смены. Во-вторых, на этих предприятиях стабильно выплачивается заработная плата, платятся налоги, причём зарплаты достаточно высокие. В-третьих, рабочий коллектив оборонного предприятия — это не случайный набор людей, а коллектив с государственным контролем и участием, с определённой, во многом полувоенной дисциплиной. Это более закрытые, более сплочённые сообщества. Попадая в такую среду, молодой человек ощущает не только материальные преимущества, но и жёсткие требования, порядок, ответственность.

Этими соображениями мы и руководствовались. К счастью, в Санкт-Петербурге у меня был знакомый — Виктор Яковлевич. В неформальной беседе, за обедом, я сказал ему: «Виктор Яковлевич, а давай попробуем». Ведь у ребят, выпускающихся из СУВУ, есть серьёзная проблема: они возвращаются в те же семьи и те же компании, из которых три года назад были изъяты. Это не обязательно означает рецидив, но риск остаётся. А здесь — резкая смена направления, фактически смена всей жизни.

Во-первых, они постепенно становятся профессиональными рабочими. Во-вторых, они материально обеспечены. И, в-третьих, у них появляется будущее. Я надеюсь, что после четырёх лет войны государство больше не будет считать, что оборонная промышленность и армия нам «не так уж нужны». Думаю, выводы сделаны, и эта сфера будет востребована на долгие годы.

Виктор Яковлевич меня поддержал. Сначала я подумал, что формально — из вежливости. Но через некоторое время узнал, что он действительно взял к себе на завод нескольких парней, начал их обучать, приучать к работе. Сейчас сколько у вас ребят? Шесть–семь?

Виктор Яковлевич Кругликов, генеральный директор АО «Северный пресс»:

На сегодняшний день — три человека. Сейчас идёт работа по подбору наставников, просто так взять нельзя.

Д. А. Лиханов:

Сколько сейчас конкретно?

В. Я. Кругликов:

Три человека.

Е. О. Кузьмина, председатель Санкт-Петербургского отделения Российского детского фонда:

Конкретно сегодня работают три. А всего — шесть, седьмой стоит на проходной с пакетом документов.

Д. А. Лиханов:

Спасибо за чёткий отчёт.

Цель нашей сегодняшней встречи — масштабирование этой идеи. Военные предприятия есть во многих городах страны, как и специальные учебно-воспитательные учреждения. Да, некоторые СУВУ заточены под конкретные задачи, но проблема наставничества и сопровождения выпускников актуальна для всех.

Я далёк от мысли, что у нас уже всё получилось. Всё-таки наставничество — это социалистическая идея, а мы живём в условиях государственного капитализма. Это разные системы, разные ценности. Сегодня, к сожалению, в обществе преобладают потребительские установки, а не духовные идеалы. Но именно в 1930-е годы, в условиях нищего государства, была проведена индустриализация, которая позволила в 1945 году, после тяжёлого отступления, победить в большой войне.

Мы хотим масштабировать проект, выходить на новые предприятия ВПК. Для этого нужно работать с директорами, убеждать их. Уже сейчас всплывают практические вопросы — например, вопрос проживания. В Санкт-Петербурге ребята местные, а в Орловском СУВУ Кировской области из 150 воспитанников лишь несколько — местные. Остальным нужно общежитие.

В Кировской области, к примеру, есть техникум при заводе «Авитек». Если немного скорректировать профиль подготовки, ребята могут сначала поступать в техникум, а затем — на завод. При этом все директора подтверждают: несмотря на высокие зарплаты, кадровый голод в ВПК колоссальный. Нужны молодые люди, новые кадры. И, как бы это ни звучало, «хулиганы» — отличный кадровый резерв.

В завершение скажу: Иосиф Виссарионович Сталин сравнивал наставников с садовниками, которые выращивают деревья, заботятся о них, чтобы со временем они стали сильными и красивыми. Если бы у меня сейчас была рюмка, я бы сказал тост за наставников — за тех, кто делает больше, чем обязан по должности, кто действует из чувства справедливости и ответственности. Потому что, если подросток оступися, это не повод перечеркнуть ему жизнь. Это повод дать ему крылья. Спасибо.

Майя Михайловна Русакова, директор центра прикладной социологии ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный университет»:

Спасибо за приглашение. Это был очень интересный грант, который мы сейчас завершаем. Грант Российского научного фонда, инициированный Марией Алексеевной Львовой-Беловой. В целом она сделала тему подростков одним из флагманских направлений своей стратегической программы. Уже три года на площадках Форума труда в Санкт-Петербурге проводится конкурс работодателей, призванный привлечь внимание к подростковой занятости. В целом эта тема активно обсуждается.

Однако подростки, находящиеся в конфликте с законом, часто выпадают из этого поля — с ними действительно сложно работать. При этом для нас было крайне важно понять, как встраивается реабилитация таких подростков в общую систему работы с молодёжью и как это происходит в разных организациях.

Здесь хочу отдельно поблагодарить Елену Валентиновну. Именно она предложила расширить исследование и включить, помимо СУВУ, профилактические центры — например, центр «Контакт», а также коммерческие организации, чтобы посмотреть, кто, как и какими методами работает.

В рамках гранта мы провели опрос подростков — всего 393 человека. Это были очень сложные, подробные интервью, проведённые непосредственно с ребятами. Также мы опросили специалистов, работающих в различных учреждениях и разрабатывающих соответствующие программы. И здесь важно отметить: мы не встретили ни одного учреждения, которое бы вообще не занималось этой темой. Все ищут свои подходы, свои решения, партнёрства с работодателями. Это действительно большая и серьёзная работа.

На сегодняшний момент мы ещё не полностью завершили исследование: продолжается опрос специалистов, уже ответили 72 человека. Кроме того, мы провели всероссийский опрос россиян о том, как они в целом относятся к подростковой занятости. Мнения, как и ожидалось, разделились: кто-то считает, что подросткам работать не нужно, кто-то — что это важнейшая часть воспитания. Для нас было важно учесть общественное восприятие, поскольку ещё 10–15 лет назад сама тема подростковой занятости часто ассоциировалась с эксплуатацией, из-за чего было упущено довольно много времени.

Интересно и то, что мы проводили опрос подростков по тематике безопасности, где одной из частей была оценка трудоустройства: с чем они сталкиваются, как воспринимают работу. Мы получили довольно любопытные выводы.

В целом мы действуем в условиях глобальных изменений, которые не всегда осознаются сразу. Можно выделить три ключевых вызова.

Первый — экономический. Это необходимость перестраивать цепочки поставок, менять отношение к производству в России. Дефицит кадров сегодня ощущается в любой отрасли. Встает задача привлечения и удержания молодых специалистов, их переориентации с фриланса и дистанционного формата на реальную работу. Это масштабный вызов.

Второй — политические и постпандемийные последствия COVID-19, которые до сих пор отражаются на психологическом состоянии и здоровье подростков.

Третий — социальный. Демографическая яма заставляет производства перестраиваться. То, что крупнейшие компании начинают рекрутировать будущих сотрудников уже в средней школе, говорит о серьёзности проблемы: работодатели фактически хотят воспитывать себе будущих работников.

Если говорить о критериях, по которым молодёжь оценивает работу, то на первом месте стоит получение удовольствия от труда. Для нашего поколения это мо-

жет звучать непривычно. Мы говорим о гордости, значимости, смысле. А удовольствие — это иная потребность, и она чётко фиксируется у молодёжи.

Далее идёт высокая заработная плата. Сегодня мы часто сталкиваемся с ситуацией, когда молодёжь не готова идти на работу за тот уровень дохода, который среднее поколение считает приемлемым. Это создаёт напряжение, в том числе для кадровых служб.

Третий фактор — карьерные перспективы. Молодым людям важно понимать, что будет дальше: рост зарплаты, смена позиции, развитие. Должен быть понятный план.

Также важны общественная польза и официальное трудоустройство. Подростки часто имеют опыт неофициальной работы, где их обманывают, и это формирует искажённое представление о труде. Финансовая и юридическая неграмотность здесь играет существенную роль.

Отдельно мы анализировали отношение молодёжи к рабочим профессиям. Государство в последние годы прилагает большие усилия для изменения этого отношения, и мы видим, что процесс идёт — медленно, но верно.

На что в первую очередь обращает внимание молодёжь? На безопасность производства. Организации, способные её обеспечить, воспринимаются как более устойчивые. Далее — условия труда. Мы с вами цифровые мигранты, а наши дети — цифровые аборигены. Им важно, как выглядит рабочее пространство: раздевалки, цеха, столовая, форма. Это имеет большое значение.

Также важна репутация работодателя — то, что в HR называют брендом работодателя.

Сегодня в России около 20% подростков уже работают, причём значительная часть — онлайн. Часто родители даже не знают, что их ребёнок работает. Среди опрошенных нами подростков в конфликте с законом 88% уже пробовали работать. Нередко именно желание заработать становится причиной правонарушений.

Более половины подростков, обучающихся в СУВУ открытого и закрытого типа, планируют продолжать работать и связывать будущее с полученной специальностью. Во многом это заслуга наставников: подростки видят живые примеры, ролевые модели. Это формирует готовность продолжать профессиональный путь.

Для подростков крайне важно видеть результат своего труда. Сделал скамейку — и видишь, как на ней сидят люди. Возможность сказать: «Я это сделал», — принципиальна. Работа с отложенным результатом для подростков даётся тяжело.

Если говорить о методах трудовой реабилитации, то ключевое значение имеет профессиональное обучение. В СУВУ подростков учат работать руками, показывают разные профессии. И я позволю себе небольшое отступление: люди с высшим образованием, умеющие работать руками, более устойчивы на рынке труда и психологически. Жёсткое разделение на интеллектуальный и физический труд сегодня не работает — нужны оба навыка.

Важны учебные мастерские, экскурсии на предприятия, трудоустройство по получаемой специальности. Всё это даёт подросткам реальное понимание профессии.

Отдельно хочу подчеркнуть работу педагогов в СУВУ. Они не боятся сложных, запущенных случаев, работают с теми детьми, которые есть. Это уникальный профессиональный навык. Иногда кажется, что учителям из обычных школ было бы полезно проходить стажировки в СУВУ.

Среди дополнительных мер важны: развитие цифровых навыков, ориентация на профессии, востребованные в регионе возвращения подростка, долгосрочное сопровождение выпускников. Очень часто усилия СУВУ не подхватываются после возвращения ребёнка домой.

Ключевые шаги — наставничество и практика, включение работодателя в образовательный процесс, понятный вектор трудоустройства.

Коллеги, кто ещё не прошёл опрос специалистов, пожалуйста, сделайте это. Мы обязательно представим итоговый отчёт. Спасибо всем, кто помогал в исследовании.

И. В. Пестовская:

Спасибо большое. Именно такую долгосрочную поддержку и сопровождение сегодня прорабатывают наши коллеги из Санкт-Петербургского отделения Фонда защиты детей.

Елена Олеговна Кузьмина, председатель Санкт-Петербургского отделения:

Представляю участников проекта «Путёвка в жизнь», задействованных в его реализации:

Фонд защиты детей - Общероссийская общественно-государственная организация, направленная на защиту прав и интересов несовершеннолетних граждан Российской Федерации.

Акционерное общество «Северный пресс»

Современное предприятие радиоэлектронного приборостроения, обладающее передовыми технологиями, современным оборудованием, высококвалифицированными рабочими и инженерами.

Специальное учебно-воспитательное учреждение № 2 (открытого типа)

В задачи которого входит содержать, воспитывать и обучать учащихся, требующих специального педагогического подхода, с устойчивым противоправным поведением, испытывающих трудности в социальной адаптации.

Цель проекта «Путёвка в жизнь» мы сформулировали так:

Развитие навыков конструктивного взаимодействия с обществом и формирование траектории профессионального развития у несовершеннолетних, имеющих нарушение социальной адаптации, через трудоустройство на предприятие оборонно-промышленного комплекса.

С чего мы начали:

Учитывая, что отделением фонда с 2021 года сотрудничает и реализует совместные проекты с предприятием «Северный пресс» и со специальными учебно-воспитательными учреждениями, оно стало инициатором встречи руководства этих учреждений. Во встрече также приняли участие педагоги специальной школы. На первой же встрече было достигнуто понимание в реализации проекта «Путёвка в жизнь» и определены цели и задачи. Важно было познакомиться с производством АО «Северный пресс», чтобы «своими глазами» увидеть, где, в каких цехах, с какими сотрудниками рядом и на каких рабочих местах будут работать подростки. Необходимо отметить, что во встрече участвовали руководители службы персонала для обсуждения условий труда: график работы, продолжительность рабочей недели и рабочего дня, виды деятельности, документы для заключения трудового договора и, конечно, как будет оплачиваться труд подростка. И здесь самое время всем разочароваться, потому что подросток, который ничего еще не знает и ничего не умеет, будет получать оплату труда по самому низкой ставке. Начинаем все вместе думать, как и чем еще заинтересовать ребёнка, которого мы ждем на рабочем месте. Что есть ещё интересного у предприятия? Будет ли это интересно ребятам? У каждого предприятия есть свои какие-то «привлекательные секреты». У «Северного пресса» они тоже есть. Далее партнеры по проекту о них расскажут: что же именно завод показал и чем увлёк наших мальчишек.

На этой же встрече для руководителя службы персонала поставлена задача определить круг сотрудников, которые готовы стать наставниками для ребят.

Ценность наставничества в работе с подростками, имеющих нарушение социальной адаптации, заключается в возможности подопечного наблюдать за тем, как наставник ведёт себя в различных социальных ситуациях, как он решает текущие проблемы социально-приемлемым способом.

Наставники являются трансляторами социальных норм через совместную деятельность с подростками, в социально-обучающей ситуации направляют их к использованию модели социально-одобряемого поведения

У наших подростков в их прежнем (прошлом) окружении не было перед глазами образцов социально-позитивного поведения. На «Северном прессе» подростки увидели модели такого поведения, демонстрируемые сотрудниками завода. Особенно важным представляется то, что есть возможность учиться у социально-позитивной, активной молодёжи, которая работает на предприятии.

Далее сотрудники службы персонала «Северного пресса» и участники встречи, которая состоялась на заводе, рассказали воспитанникам специального учреждения об истории и традициях предприятия и о возможностях трудоустройства. Каждый из взрослых рассказал, какое впечатление произвёл на него завод.

Через неделю группа подростков (5 человек) посетили с ответным визитом «Северный пресс». Для ребят была проведена экскурсия на производство. Состоялась встреча с генеральным директором «Северного пресса». Разговор был чест-

ным: о целях и задачах в жизни; говорили, как важно легально работать, потому что легальная работа — это прежде всего безопасность и перспектива. Отмечу, что все перечисленные действия на этом слайде являются цикличными и повторяются, как только оказывается сформированной следующая группа подростков: итеративный цикл.

Каждая такая встреча всегда состоит из трёх частей: экскурсия, мотивационная встреча с успешным специалистом, разговор с представителем кадровой службы, который поясняет, как построено внутреннее обучение в компании, как двигаться по карьерной лестнице.

Часть подростков, посетивших завод, принимает решение о трудоустройстве. Начинается процесс подготовки документов. Подросток еще несколько раз приходит на завод: заключает трудовой договор, проходит инструктаж, обсуждает свой график работы и, конечно, познакомится с наставником. Первый рабочий день!

Вспомните, пожалуйста, все свой первый рабочий день. Самый первый день. Вспомните, что вы чувствовали? Что испытывали? Тревожность – это как минимум. Из моего опыта: я чувствовала себя очень несчастной, казалось, что всё прекрасно работает и без меня, и моё присутствие на рабочем месте вообще никому незаметно, казалось, что мир вокруг рушится... И это при условии, что я была приглашена работать на одно из лучших предприятий города, с достойной зарплатой.... И когда сегодня я вижу наших мальчиков, которые либо надевают маску и показывают всем, какие они крутые, либо закрываются и не идут на контакт, я понимаю, что они просто растеряны, боятся и, конечно, беспокоятся о том, какое впечатление произведут на окружающих. Наши ребята лучше чувствуют себя в коллективе, где есть ясные чёткие правила и поддержка. Подростки чаще выбирают понятный труд, где виден результат и есть уверенность, что их примут в коллективе.

Вот он ответ - на поверхности - сопровождение подростка на рабочем месте просто необходимо. Вернее, обязательно. А во время адаптации — это как минимум три человека, которые включены в этот процесс: наставник на рабочем месте + куратор от специального учебно-воспитательного учреждения + куратор от фонда + индивидуальное психологическое сопровождение (психолог от СУВУ, или от Фонда) + участие в психологических группах.

Такой трудовой опыт при поддержке наставника и кураторов снижает риск асоциального поведения подростков, создает все условия для осознанной трудовой деятельности, профессионального и личного развития.

И каковы перспективы ребят на этом производстве расскажет руководитель кадровой службы предприятия.

Что именно делает Фонд?

Профориентация. Подростки встречаются с представителями разных профессий, изучают рынок труда, ходят на экскурсии на предприятия и в офисы.

На экскурсиях ребята знакомятся с реальными рабочими процессами и ценностями компании, видят, как люди в коллективе общаются между собой.

Фонд проводит игры, интерактивные мероприятия, которые помогают ребятам осознать, кем они хотят стать.

Развитие важных навыков. Подростки осваивают финансовую грамотность, узнают, как зарабатывать деньги, учатся брать на себя ответственность и принимать решения, получают навык коммуникации.

Учатся управлять эмоциями, самоорганизации, взаимодействию в коллективе, разрешать конфликты, управлять временем.

Участие в обучении наставников, которые будут взаимодействовать с подростками на производстве. Чтобы подросток не просто захотел работать, и устроился на работу, а смог на ней удержаться, нужны наставники, доступное и понятное обучение, вера и поддержка со стороны взрослых и работодателей. Тогда подростки готовы выполнять задачи, развиваться и делать более уверенные шаги к самостоятельной жизни.

Первые результаты:

Первая встреча руководств завода и спец учреждения состоялась в августе 2024 года. В декабре 2024 года на работу вышли первые подростки.

Если бы я сказала, что сегодня на «Северном прессе», благодаря нашему проекту трудится 30 подростков, я бы ввела вас в заблуждение.

Это не массовое трудоустройство, но такие примеры дают мощную мотивацию для других детей.

Это долго, это сложно, но по-другому не работает...

Сотни тысяч выпускников школ и колледжей нашей страны каждый год находятся в поисках работы. Будут ли выпускники специальных учебно-воспитательных учреждений конкурентоспособными? Займут ли наши выпускники рабочие места на ведущих предприятиях России? И самое главное, будет ли у них шанс – изменить свою жизнь? Сегодня зависит от нас.

Только объединив усилия государства, общества и бизнеса, можно создать условия, при которых каждый подросток этот шанс получит.

И.В. Пестовская:

Действительно, ребята в специальных учебно-воспитательных учреждениях — особенно те, кто находится там три года, — успевают получить до трёх профессий. Помимо среднего образования, в ряде учреждений реализуются программы профессионального обучения. Где-то это СПО, где-то — профессиональные пробы.

Наш ориентир — чтобы в каждом СУВУ были реализованы программы профессионального обучения, чтобы у ребят был выбор. Среди профессий — сварщики, механики и многие другие. Поэтому мы будем продолжать совместную работу. И если будет запрос на конкретные профессии, мы обязательно сделаем

так, чтобы ребята начинали осваивать их уже находясь в учреждении, формируя готовность к дальнейшему трудоустройству.

А сейчас я передаю слово Виктору Яковлевичу Кругликову, директору акционерного общества «Северный пресс». Спасибо вам огромное за ту работу, которую вы проводите. Спасибо за то, что взяли на себя такую ответственность — это действительно ценно и важно.

В. Я. Кругликов:

Наше предприятие входит в концерн «Электрон», корпорацию «Тактическое ракетное вооружение». Основное направление деятельности — приборостроение. Казалось бы, сфера достаточно узкая, но на самом деле диапазон профессий на предприятии чрезвычайно широк.

Есть инженерный состав — технологи, конструкторы. Есть основные и вспомогательные рабочие. Среди рабочих профессий встречаются и редкие специальности — например, термисты, гальваники, каждая из которых имеет свои особенности.

История завода знает показательные примеры: такелажник становился главным технологом, регулировщик — генеральным директором. Карьерный рост существует, и всё зависит от человека. Профессий действительно много: сварщики, электрики, рабочие по обслуживанию зданий и сооружений, сантехники, дворники — на заводе присутствуют все профессии.

Когда я общался с ребятами, я специально подчёркивал: завод — это не только микроэлектроника и высокие технологии. Это большой живой организм, где каждый может найти своё место.

На предприятии три основных производства: механическое, центр микроэлектронной техники и сборочно-монтажное производство. Локализация — порядка 90%, то есть изделие мы фактически создаём с нуля и доводим до конечного результата. И когда рабочему показывают итог его труда, появляется гордость за участие в создании конкретного продукта.

По понятным причинам я не буду говорить о том, какие именно изделия мы производим. Но когда человек видит качественно выполненную, отполированную продукцию, прошедшую военную приёмку, у него возникает чувство причастности и ответственности за результат.

Я не хотел бы превращать своё выступление в лекцию. В зале — подготовленные специалисты: директора школ, педагоги, люди с опытом и лицензиями на работу с детьми. Но важно подчеркнуть: предприятия ВПК, участвуя в проекте «Путёвка в жизнь», берут на себя огромную ответственность — за безопасность ребёнка и за его реальное будущее.

Для этого нужны наставники с особыми качествами. Это люди, которые не просто владеют профессией, получают достойную зарплату, но и разделяют ценности — социальные, гражданские, патриотические. Наставник должен личным примером укреплять традиционные духовно-нравственные ценности.

Мало обучить профессии. Нужно воспитать человека. Я говорю о воспитании в самом широком смысле: любви к Родине, ответственности, уважении к труду. Это и есть подлинный патриотизм. Наставник должен уметь не только передать навыки, но и сопровождать подростка в становлении личности.

Дмитрий Альбертович сегодня уже шутил — позволю себе тоже. Можно построить дом, посадить дерево, родить ребёнка. Но дом нужно ремонтировать, дерево — поливать, а ребёнка — не только кормить, но и воспитывать. В этом и заключается смысл наставничества.

Говоря серьёзно, наставников необходимо специально обучать: методикам, педагогике, психологии, умению выходить из конфликтных ситуаций. Ведь в работе с подростками возможно всё. Благодаря Фонду защиты детей на нашем предприятии регулярно проводятся занятия с психологами — как для наставников, так и для сотрудников, чтобы рабочая среда оставалась здоровой.

Хочу отметить: даже специалистов с высшим техническим образованием мы не допускаем к производственным процессам без обучения. Подготовка занимает около шести месяцев. А работа с подростками требует ещё более тонкого подхода и строгого соблюдения правовых норм.

Юридическая база у нас есть — это Конституция России, гражданское законодательство и специальные нормативные акты. Но, к сожалению, мы все понимаем: хорошие законы ещё не гарантируют их полноценной реализации.

Есть и финансовая сторона. Обучение подростков требует привлечения опытных сотрудников от основной работы. Поэтому такие проекты нельзя финансировать за счёт накладных расходов. Мы используем фонд социального развития предприятия, где предусмотрена отдельная статья на подобные инициативы.

Подводя итог, хочу сказать: ключевая задача — вовлечение руководителей предприятий ВПК в эту работу. Мотивация здесь может быть только одна — государственная. Для меня лично таким стимулом являются два документа:

Первый — Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2024 года № 309 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2036 года»;

Второй — Указ Президента от 9 ноября 2022 года № 809 «Об утверждении основ государственной политики по сохранению и укреплению традиционных российских духовно-нравственных ценностей».

Когда читаешь эти документы вдумчиво, понимаешь, что без погружения в их смысл, мы не достигнем тех темпов и результатов, к которым стремимся.

Татьяна Олеговна Майорова, директор ГКО СУВУ школа №2 (открытого типа) Санкт-Петербурга:

В Специальной общеобразовательной школе № 2 (открытого типа) Санкт-Петербурга реализуется комплекс профориентационных мероприятий для обучающихся 6–9 классов.

Работа в данном направлении начинается с момента поступления ребёнка в образовательное учреждение. Уже на этапе собеседования в процесс включают-

сы педагоги-психологи, которые проводят всестороннюю диагностику, в том числе направленную на выявление интересов и склонностей обучающегося.

Кроме того, все ученики школы распределены по группам, за каждой из которых закреплён воспитатель. Воспитатель знакомится с семьёй ребёнка, условиями его проживания, кругом общения, что в совокупности позволяет сформировать целостное представление о мировоззрении обучающегося и его возможных предпочтениях в дальнейшем профессиональном самоопределении. Немаловажным фактором является также учёт возможностей и включение в работу с ребёнком субъектов по месту его проживания.

Реализуемая в школе профориентационная программа формирует у обучающихся готовность к профессиональному самоопределению, знакомит их с миром профессий и их востребованностью на современном рынке труда.

С учениками 8–9-х классов проводится адресная работа, позволяющая более осознанно и ответственно подойти к выбору дальнейшего образовательного маршрута. Существенную роль в этом играет программа «Профминимум», которая не только знакомит обучающихся с учреждениями среднего профессионального образования, но и предоставляет возможность получения первой рабочей специальности.

Так, с октября 2024 года на базе Специальной общеобразовательной школы № 2 (открытого типа) во взаимодействии с Санкт-Петербургским садово-архитектурным колледжем реализуется программа по получению обучающимися первой профессии.

В июне 2025 года первая группа из 15 человек помимо аттестатов об основном образовании получила свидетельства государственного образца о профессии рабочего, должностного служащего. Данные документы подтверждают освоение программы профессионального обучения по профессии «Садовник».

Под наставничеством педагогов колледжа одна из учениц — Егорова Анна — приняла участие в Национальном чемпионате по профессиональному мастерству среди инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья «Абилимпикс-2025» в компетенции «Флористика» (линейка «Школьники»). Чемпионат проходил в три этапа, начиная с апреля 2025 года. Финал состоялся 1 ноября в Москве, где Анна набрала наибольшее количество баллов среди всех участников и заняла первое место в России.

В настоящее время Анна является студенткой первого курса Санкт-Петербургского садово-архитектурного колледжа.

Анализируя востребованность продолжения обучения выпускников в учреждениях среднего профессионального образования за период с 2023 по 2025 год, мы отмечаем устойчивую положительную динамику роста числа поступающих в колледжи.

Так, в 2022–2023 учебном году доля обучающихся, продолживших обучение в учреждениях среднего профессионального образования, составляла 51 % от об-

шего числа выпускников. В 2023–2024 учебном году этот показатель вырос до 54,5 %, а в 2024–2025 учебном году достиг 78 %.

С целью профилактики резкого и травматичного погружения выпускников во взрослую жизнь в своей работе мы стремимся учитывать весь комплекс факторов. Это не только выбор образовательного учреждения и подготовка к поступлению, но и создание условий для проживания, а также возможности получения дохода в период обучения, поскольку материальная составляющая является значимой для большинства подростков.

В рамках реализации профориентационных мероприятий при активном взаимодействии с Кузьминой Еленой Олеговной (Санкт-Петербургское отделение Фонда) и Кругликовым Виктором Яковлевичем (оборонное предприятие ОАО «Северный пресс») с октября 2024 года реализуется программа «Путёвка в жизнь». Программа активно развивается и демонстрирует положительные результаты в вопросах профессионального самоопределения подростков и выбора учреждений среднего профессионального образования.

В 2024–2025 учебном году на предприятие было трудоустроено шесть обучающихся школы.

Один подросток был трудоустроен на период летних каникул и изначально не планировал совмещать работу с учебным процессом. Двое несовершеннолетних не смогли пройти адаптационный период и были вынуждены уволиться, поскольку трудности совмещения работы и обучения негативно отразились на их успеваемости. Трое обучающихся успешно адаптировались, определились с выбором рабочей специальности и планируют продолжить обучение по данному направлению. При этом им будет предоставлена возможность совмещать обучение в учреждении среднего профессионального образования с продолжением работы на заводе. При необходимости с обучающимися может быть заключён договор о целевом обучении в одном из колледжей Санкт-Петербурга, что гарантирует последующее трудоустройство по специальности и фактически исключает риск остаться без работы после окончания обучения.

Положительный пример этих обучающихся находит широкий отклик среди сверстников и мотивирует других ребят последовать их примеру. В настоящее время формируется пакет документов для трудоустройства на предприятие ещё троих учеников.

Сотрудничество с ОАО «Северный пресс» является уникальной возможностью для обучающихся школы. Сегодня здесь присутствуют двое наших ребят, которые успешно трудятся на заводе.

Наталья Юрьевна Алексеева, начальник службы управления персоналом АО «Северный пресс»:

Спасибо огромное за возможность рассказать о нашем предприятии. Начну немного издалека — с оборонно-промышленного комплекса.

В 2023 году мы столкнулись с серьёзным кадровым голодом. Генеральный директор тогда прямо говорил: нам необходимо набирать людей, выполнять оборонный заказ, а людей на рынке просто нет — всё разобрано. Нам нужны монтажники, регулировщики, токари, фрезеровщики, а кадров нет. Возникал вопрос: что делать?

Поэтому мы, как служба управления персоналом, хватались за любую возможность, за любую «ниточку», чтобы найти персонал и, хотя бы минимально подготовить его к тем профессиональным задачам, которые были востребованы на предприятии.

И вот в один прекрасный день Виктор Яковлевич пригласил меня на совещание и сказал: «Наталья, есть специальные учреждения, есть подростки — несовершеннолетние ребята. Есть Дмитрий Альбертович, который предлагает попробовать». Почему бы и нет?

Мы приехали в специальное учебное заведение, познакомились с педагогами, директором, посмотрели на ребят, рассказали о возможностях нашего предприятия, а педагоги, в свою очередь, рассказали нам о возможностях ребят. Так мы и пошли по определённому плану.

Первый шаг — познакомиться ребят с нашим предприятием. Но как это сделать, как их заинтересовать? Мы начали с презентаций, где рассказывали о заводе. Затем стали приглашать ребят на экскурсии, показывали, какие у нас есть профессии, чем именно занимаются сотрудники. Ребята увидели всё своими глазами.

И вот здесь у них появился этот самый «огонёк», искорка — желание прийти к нам на завод и попробовать себя. Наш проект мы назвали «Открой горизонт», потому что для ребят это действительно открытие: они попадают в совершенно другую среду, видят других людей — опытных, с богатым профессиональным и жизненным багажом, к которым всегда можно обратиться за советом не только по работе, но и по жизни.

Насколько я понимаю, многие ребята из специальных учреждений пришли из непростых условий, и другого представления о жизни и работе у них просто не было. Поэтому для нас «Открой горизонт» — это возможность показать, что жить и работать можно иначе.

Дальше мы выстроили взаимодействие со специальным учебным заведением, определили перечень документов, необходимых для трудоустройства. Ребята не могут сразу работать — их нужно ввести в профессию. Мы принимали их на начальные разряды, трудоустраивали комплектовщиками и постепенно погружали в другие профессии.

Документы были собраны, ребята пришли и официально трудоустроились. С каждым мы индивидуально определяли график работы, потому что днём они учатся, а к нам приходят в вечернюю смену. С учётом того, что они несовершеннолетние, кому-то мы устанавливали два часа, кому-то — четыре, но не больше, так как трудовое законодательство накладывает ограничения.

Параллельно мы работали с наставниками — готовы ли они обучать, передавать свой опыт и знания таким молодым, по-простому говоря, ещё «зелёным» ребятам, которые пока ничего не знают и не умеют.

Конечно, при разговоре о зарплате многие изначально говорили о желании много зарабатывать. Но чтобы много зарабатывать, нужно что-то уметь. И Клим — один из первых ребят — это понял. Он осознал, что рост дохода напрямую связан с ростом компетенций. Сейчас мы идём по пути, когда с увеличением опыта растёт и заработная плата.

Что касается дальнейших планов, у нас есть государственные программы целевого обучения. Сейчас мы знакомим ребят с профессиями, которые есть у нас на предприятии. Клим — живой пример: он уже определился и хочет стать оператором станков с программным управлением. После окончания учебного заведения он пойдёт на среднее профессиональное образование по целевой программе, получит первую профессию и в дальнейшем будет работать у нас оператором ЧПУ.

Такие у нас планы. Если будут вопросы — с радостью отвечу. Я могу ещё долго рассказывать о том, как мы знакомим ребят с традициями предприятия, привлекаем их к культурно-массовым мероприятиям. Впереди Новый год, у нас запланирована отличная программа, квиз, куда мы тоже пригласим ребят. Спасибо за внимание.

Евгений Юрьевич Елисеев, заместитель генерального директора по корпоративным вопросам и инвестициям АО Концерн «Гранит-Электрон»:

Добрый день, уважаемые коллеги. Скажу честно и откровенно. Когда-то, в начале своей профессиональной жизни, я работал школьным учителем, затем семь лет преподавал в высшем учебном заведении. И сегодня хочу сказать о мотивации.

У первого выступающего был очень грамотный слайд о том, как формируется мотивация к труду. Она должна быть, по сути, запредельной. Приведу пример концерна, который мы с Виктором Яковлевичем, полковником Кругликовым, представляем.

Президент, выступая в Киргизии, говорил о достигнутых результатах и сказал фразу о создании войск беспилотной авиации — как об одном из достижений СВО. Но знаете ли вы, когда появились первые образцы безэкипажных катеров? Концерн «Гранит-Электрон» разрабатывал и испытывал их ещё в 1938 году. То есть этой тематикой мы занимаемся почти 90 лет.

Люди, которые начинали эти разработки в 30-е годы, не могли предположить, что в 2025 году это станет жизненно необходимым. Но они делали своё дело — и оно оказалось востребовано.

Тоже самое касается искусственного интеллекта. Его истоки — в разработках 50–60-х годов, связанных с управлением ракетами, взаимодействием между системами, распределением целей. Это и есть прообраз ИИ. И многие из тех, кто стоял у истоков этих разработок, работали и работают на заводе Виктора Яковлевича.

Эти люди становятся наставниками для тех, кто приходит с самых начальных рабочих позиций и начинает выстраивать свою жизненную и профессиональную траекторию. А когда есть наставничество — траектория становится позитивной.

Концерн «Гранит-Электрон» включает пять заводов: три в Санкт-Петербурге и два в Саратовской области. Ранее у нас был переток кадров из Саратова в Петербург. Теперь мы думаем, как передавать не только людей, но и опыт, как развивать систему наставничества и в регионах.

Наставничество — это инвестиция в будущее. Не просто формальные приказы, а осознанные вложения в людей, которые в дальнейшем будут определять, какой будет наша продукция в 2045–2050 годах.

Мы смотрим далеко вперёд — и на социально-экономическую обстановку, и на будущие вызовы. Наша задача — вырастить поколение, которое сможет сказать: «Нам задали век — и мы его исполнили».

Ребята, вовлекающиеся в этот процесс, постепенно уходят от девиантного поведения и переходят к позитивному жизненному сценарию. Я планировал говорить о цифрах, но атмосфера в зале настроила меня на философский лад.

В завершение хочу процитировать Василия Сухомлинского: «Воспитание начинается там, где дети перестают бояться говорить правду». Если дети говорят нам правду, значит, у нас есть будущее.

Л. П. Фальковская, директор Департамента государственной политики в сфере защиты прав детей Минпросвещения России:

Думаю, мои сегодняшние пять часов в дороге были не зря. Даже по тем фрагментам, которые я уже услышала, становится ясно, насколько всё происходящее здесь совпадает с тем, что обсуждается на самом высоком государственном уровне.

Вчера в Администрации Президента прошло заседание межведомственной рабочей группы по развитию системы воспитания под руководством Сергея Владиленовича Кириенко. Рассматривались в том числе вопросы специальных учебно-воспитательных учреждений.

Один из наших выпускников — бывший воспитанник Раифского СУВУ — сегодня является курсантом Рязанского высшего военного училища, участником СВО. Его жизненный путь был представлен на этом заседании. И при обсуждении подчёркивалась ценность индивидуального жизненного маршрута — не только в военной, но и в профессиональной логике.

Мы понимаем, что тема наставничества, учёта интересов ребят и возможностей предприятий становится одним из ключевых направлений нашей работы. Фонд здесь может выступать важным координатором, поскольку Министерству просвещения сложно напрямую касаться судьбы каждого ребёнка.

Мы задаём направление, оформляем путёвки, но живая коммуникация происходит между учреждением и работодателем. И эта система уже выстраивается.

Вчера было озвучено, что опыт СУВУ будет использоваться для донстройки воспитательной работы, в том числе в системе кадетского образования. Это высокая оценка. Нас лично поблагодарили и Сергей Владиленич Кириенко и заместитель Министра обороны Виктор Петрович Горемыкин.

Мы продолжим плотную работу с проектами Марии Алексеевны Львовой-Беловой и с федеральным подростковым центром. Всё это происходит абсолютно вовремя и в правильном направлении.

Начиная с 2021 года, мы вместе реализуем проекты, не гонясь за охватами. Наша цель — качественная работа с каждым ребёнком. Это реальный жизненный маршрут с возможностью корректировки и поддержки в трудные моменты.

Мы видим хорошие результаты: всего 3% повторных правонарушений среди наших воспитанников. При этом в целом по стране впервые за 12 лет фиксируется рост подростковой преступности, включая тяжкие и экстремистские преступления. С этим нужно уметь работать.

Получение профессии — ключевой путь к самоопределению. Подросткам сложно представить своё будущее, поэтому профориентация и производственная практика выходят на первый план. Здесь крайне важна связка с предприятиями.

Мы обязаны создавать условия для реализации программ профобучения, дополнительного образования, трудового воспитания. И ни на одном ребёнке, каким бы сложным он ни был, мы не имеем права ставить крест. Наша задача — выстроить маршрут так, чтобы его лучшие качества взяли верх.

Д. А. Лиханов:

Ещё пример: оборонное предприятие «Авитек» и Орловское СУВУ. Представители предприятия сказали: «Мы знаем, что вы готовите ребят, но их профиль нам не подходит, уровень подготовки не тот». А сотрудники СУВУ ответили: «Мы можем подготовить платформу под ваш запрос — скажите, какие специалисты вам нужны».

Поэтому, как мне кажется, хорошо бы сделать аналитику по оборонным предприятиям: что самое востребованное, какие рабочие специальности нужны чаще всего. И именно эти специальности внедрять в СУВУ.

Л. П. Фальковская:

Мы предлагаем фонду помочь в этом. Потому что Министерство просвещения напрямую на оборонные предприятия писать не сможет. Мы можем писать в отрасль, но есть риск, что по «законам жанра» нам ответит максимум Минпромторг или другое ведомство-куратор — и всё.

Здесь нужен общественно-государственный механизм, когда некоммерческая организация — фонд — может соединять между собой учреждения и предприятия.

В. Я. Кругликов:

Людам в трамвае — взрослые люди, не подростки, парни лет 30–40 — вычисляют «жертв». Подсаживаются к мальчику — обязательно из состоятельной семьи — и начинают разговор: мол, папа зарабатывает, мама зарабатывает. А ты кто? Денег нет? Хочешь свои деньги заработать? Тот, конечно, отвечает: да, хочу.

Дальше этот «лидер» создаёт закрытую группу — 9–10 человек — и предлагает схему. Куратор бесплатно даёт им пакет курительных принадлежностей — без наркотиков, просто вейпы и прочее, как они называются. Понятно, откуда это идёт — от мафии.

Лидер берёт это и раздаёт группе. А те уже в школе, в туалетах, продают это. Процент отдают лидеру, каждый зарабатывает. Деньги «из воздуха» — для них из воздуха. А мафия знает, во что вкладывает.

Потом эту группу переориентируют на другое — вы понимаете, куда: на наркотики. Начинают с «безобидного». Мы у себя такую группу раскрыли. Дальше не буду озвучивать — пресекли, поговорили с родителями. Локально погасили, но движение началось — имейте в виду.

Д. А. Лиханов:

Виктор Яковлевич, это ещё Аль Капоне придумал в 20-е годы. Так торговали в Нью-Йорке, Чикаго — и везде. А потом и у нас. Эти сетевые структуры ведь на том же принципе построены. Это же сетевой маркетинг.

Сергей Викторович Снякин, представитель Министерства обороны Российской Федерации:

Для меня формат общения немного новый, но хочу сказать спасибо Виктору Яковлевичу за приглашение. Тема действительно актуальная — дети есть и у меня, и у моих офицеров, и у вас у всех.

В. Я. Кругликов:

Какую помощь окажете?

С. В. Снякин:

Помощь, конечно, окажу.

И по поводу ваших слов о финансировании института наставничества. Со стороны Минобороны эти требования уже реализованы: в документах, регламентирующих вопросы ценообразования продукции в рамках ГОСТ, предусмотрены конкретные надбавки специалистам, которые участвуют в наставничестве. Это запускается. Государство заранее об этом думает.

Но, как сказал Дмитрий Альбертович, есть организации и руководители, которые стратегически неверно поступают, прикрываясь «проблемами вовлечения таких детей на производство». Они заблуждаются. Потому что на фоне кадрового дефицита в оборонно-промышленном комплексе это ведёт к потере преемственности.

В производстве оборонной продукции есть нюансы технологических процессов, которые нельзя понять «по книжке». Они передаются только из поколения в поколение. Мы сталкивались с ситуациями, когда какой-то сектор был оголён — и что только ни делали, восстановить производство невозможно.

Поэтому это направление будет способствовать своевременному и качественному выпуску продукции. Спасибо.

В. Я. Кругликов:

Наверное, не секрет открою: у нас только крупных заводов по стране — 48, и корпорация тактического ракетного вооружения обладает большим опытом. Сейчас начну хвалить корпорацию... Хорошая, прекрасная корпорация. Думаю, эту работу будем проводить.

И. В. Пестовская:

Спасибо огромное. Коллеги, ещё вопросы?

Д. А. Лиханов:

Можно я? Давайте, может быть, на уровне корпорации как-то это соберём...

Из зала:

Евгений Юрьевич Елисеев: Нужен запрос на совет корпорации — какие вопросы рассмотреть. Виктор Яковлевич, вписываешь это в план на следующий год от своего имени, я поддержу. Вопрос будет рассмотрен на совете корпорации, где присутствует порядка 60 генеральных директоров. Ты доложишь, как это реализовано у тебя, и дальше мы сможем запускать этот опыт на других предприятиях. Не на всех сразу, но кто-то точно подхватит тему.

В. Я. Кругликов:

Да, но здесь обязательно нужна привязка. Нам необходимо до начала работы привязаться к регионам. Там, где в регионе находится наш завод, мы должны быть привязаны к школам и учреждениям, чтобы схема была понятной, уже с предложенными решениями. Не просто «давайте попробуем встроиться», а чтобы были заранее подготовлены вопросы и сразу даны ответы — с готовой моделью.

И. В. Пестовская:

Готовы дать списки?

Из зала:

Чтобы было понятно: это Пермь и Оренбург, возможно, Саратов.

И. В. Пестовская:

И Пермь есть, и Оренбург есть. И специальные учреждения есть и в Перми, и в Оренбурге. Думаю, нам тогда, Дмитрий Альбертович, нужно будет синхро-

низировать карту. Таким образом: «Фонд защиты детей» — специальное учебно-воспитательное учреждение — предприятие. Составить точки, где у нас всё совпадает.

К какому сроку это нужно сделать? Скажите, когда у вас будет заседание?

В. Я. Кругликов:

Первый квартал следующего года... Нет, не так. Скорее второе полугодие. Хотя, в принципе, я могу вынести этот вопрос и на совет корпорации ещё до полугодия.

И. В. Пестовская:

Значит, до января мы должны сделать эту карту? Или до конца декабря? Как правильно? Это для нас ориентир.

Л. П. Фальковская:

Давайте сделаем так. Мы передадим вам перечень учреждений. Вы посмотрите по локализации, затем дадите обратную связь через фонд. Фонд направит нам соответствующее письмо.

Ориентируемся пока на первый квартал 2026 года. Почему? Потому что у нас выпускники в мае. Соответственно, мы уже будем понимать их количество и сможем видеть, кого, куда и как распределять.

Д.А. Лиханов: Спасибо всем за активное участие.

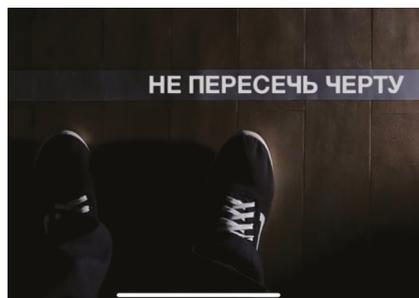
Ключевые факторы успешной ресоциализации обучающихся с девиантным поведением

ФАЛЬКОВСКАЯ ЛАРИСА ПАВЛОВНА
директор Департамента государственной
политики в сфере защиты прав детей
Минпросвещения России

Общероссийская общественно-государственная организация «Фонд защиты детей»



Документальные фильмы



Всего в Российской Федерации:

52 специальных учебно-воспитательных учреждения

3 792

общая численность обучающихся по итогам 2024 г.

Образовательные организации (специальные учебно-воспитательные учреждения открытого и закрытого типа) для обучающихся с девиантным поведением, нуждающихся в особых условиях воспитания, обучения и требующих специального педагогического подхода

В ведении Минпросвещения России:

15 специальных учебно-воспитательных учреждений закрытого типа

1 092

общая численность обучающихся по итогам 2024 г.

Психолого-педагогическая, медицинская и социальная помощь, а также реабилитация обучающихся, включая коррекцию поведения и адаптацию в обществе*

Выпускники СУВУ:



60%

продолжают обучение в образовательных организациях



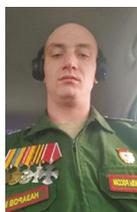
30%

работают, служат в армии



3%

совершили повторные правонарушения



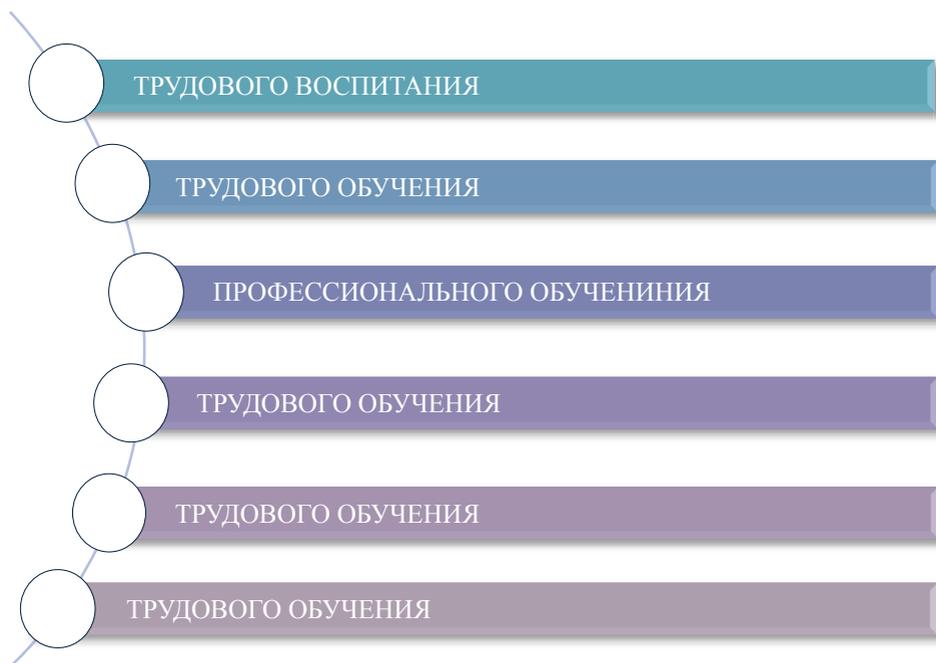
Образовательные организации (специальные учебно-воспитательные учреждения открытого и закрытого типа) создаются для обучающихся с девиантным поведением, нуждающихся в особых условиях воспитания, обучения и требующих специального педагогического подхода

30. В специальных учебно-воспитательных учреждениях ОБЕСПЕЧИВАЕТСЯ РЕАЛИЗАЦИЯ образовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования, среднего профессионального образования, ОСНОВНЫХ ПРОГРАММ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ, дополнительных образовательных программ в соответствии с лицензией на осуществление образовательной деятельности и свидетельством о государственной аккредитации образовательной деятельности.



*Приказ Минпросвещения России от 17 июля 2019 г. № 381
«Об утверждении Порядка организации и осуществления деятельности специальных учебно-воспитательных учреждений открытого и закрытого типа» (Зарегистрировано в Минюсте России 30.08.2019 N 55790)

СПЕЦИАЛЬНЫЕ УЧЕБНО-ВОСПИТАТЕЛЬНЫЕ УЧРЕЖДЕНИЯ В ТОМ ЧИСЛЕ ПРИЗВАНЫ ОБЕСПЕЧИТЬ СОЗДАНИЕ УСЛОВИЙ ДЛЯ:



*Приказ Минпросвещения России от 17 июля 2019 г. № 381
«Об утверждении Порядка организации и осуществления деятельности специальных учебно-воспитательных учреждений открытого и закрытого типа» (Зарегистрировано в Минюсте России 30.08.2019 N 55790)



ПРОФЕССИИ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В ФЕДЕРАЛЬНЫХ СПЕЦИАЛЬНЫХ УЧЕБНО-ВОСПИТАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ

Сварщик (ручной и частично
механизированной сварки (наплавки))

Мастер отделочных строительных
и декоративных работ

Мастер столярно-плотничных, паркетных
и стекольных работ

Оператор швейного оборудования

Оператор оборудования швейного
производства

Официант, бармен

Токарь на станках с числовым
программным управлением

Мастер слесарных работ

Мастер растениеводства

Мастер сельскохозяйственного
производства

Оператор-наладчик металлообрабатывающих
станков

Мастер по ремонту и обслуживанию
автомобилей



Вовлечение подростков в реальный сектор экономики: Вызовы и перспективы

МАЙЯ МИХАЙЛОВНА РУСАКОВА

к.с.н., директор Центра прикладной социологии СПбГУ, руководитель гранта РФФ No24-28-01563, ведущий научный сотрудник

Исследовательская группа:

Александрова А.А. – заместитель директора ЦПС СПбГУ, инженер-исследователь

Ткач С.- ведущий социолог ЦПС СПбГУ, инженер-исследователь,

Жарикова А.В. – ведущий социолог ЦПС СПбГУ, инженер-исследователь

НАЗВАНИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ	МЕТОД	ВЫБОРКА	СРОКИ
Грант РФФ No 24–28–01563 «Трудовые установки, агентность и гуманистический подход: к построению новой парадигмы социальной работы с подростками, находящимися в конфликте с законом»	Стандартизированное интервью с подростками, онлайн-опрос специалистов	393 подростка, 71 специалист (опрос продолжается)	2024 – настоящий момент
Исследование «Изучение поведения детей и подростков Российской Федерации в контексте ведения безопасного образа жизни» (Социологическая клиника СПбГУ)	Онлайн-опрос	35 939 подростков	Март-июль 2024
Всероссийский опрос россиян об актуальных изменениях на рынке труда – 3 волны исследования (Центр прикладной социологии СПбГУ)	Телефонный опрос	1200 человек в каждой волне	2023–2025

СОВРЕМЕННЫЕ ВЫЗОВЫ

*Цитаты из интервью с экспертом в рамках исследования о человеческом капитале, 2023-2024

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ВЫЗОВЫ	ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ВЫЗОВЫ	ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ВЫЗОВЫ
<p>“Ключевое направление – импортозамещение. Мы должны в любой момент иметь возможность заменить зарубежные продукты своими”</p>	<p>“Пандемия COVID-19 и незаконные санкции внесли изменения в план развития нашего вуза. Некоторые проекты, связанные с гастролями студентов зарубеж, пришлось закрыть”</p>	<p>“Основная трудность, с которой мы сталкиваемся в сфере работы с кадрами – демографическая яма”</p>
<p>Директор по цифровой трансформации, агрохолдинг</p>	<p>Проректор учреждения высшего образования</p>	<p>Директор по инновационному развитию, ритейл</p>

ЗНАЧИМЫЕ КРИТЕРИИ В РАБОТЕ

Средний балл, где 1 - очень важно, 4 - совсем неважно

	2023	2024	2025
1 – Получение удовольствия от работы	1,28	1,39	1,31
2 – Высокая заработная плата	1,43	1,46	1,35
3 – Комфортная атмосфера в коллективе	–	1,49	1,41
4 – Карьерные перспективы	1,42	1,50	1,56
5 – Проявление ответственности	1,48	1,56	1,63
6 – Работа в удобное время и в удобном месте	1,67	1,61	1,73
7 – Возможность проявить инициативу	1,71	1,78	1,75
8 – Общественная польза и значимость	1,89	1,81	1,78
9 – Официальное трудоустройство	2,05	2,00	1,88
10 – Наличие творческих задач	1,80	1,95	1,92
11 – Продолжительный отпуск	2,19	2,04	1,95
12 – Пенсионное обеспечение	2,68	2,18	2,18

ПРЕСТИЖ РАБОЧИХ ПРОФЕССИЙ

БЕЗОПАСНОСТЬ

«...**безопасность** условий труда очень важна»

(Ж, 25 лет, соискатель)

УСЛОВИЯ ТРУДА

«... да-да-да, вот, в общем-то, ну, им хочется, **чтобы всё было вокруг красиво**, да, там, какой-то офис, что завод – это вот рабочая профессия»

(Преподаватель,
Радиотехнический
колледж)

РЕПУТАЦИЯ РАБОТОДАТЕЛЯ

«...важно, **в какой организации ты работаешь**»

М, 19 лет, студент-практикант)

ДРУГИЕ КРИТЕРИИ ПРЕСТИЖА:

высокая заработная плата, образование, социальный статус, польза для общества, самореализация

17,8%

Подростков
России работают

По данным исследования «Изучение поведения детей и подростков Российской Федерации в контексте ведения безопасного образа жизни»



88%

Подростков
в конфликте
с законом уже
пробовали
работать

По данным
исследования
в рамках гранта РФФ

ПОДРОСТКИ О ПРОФЕССИЯХ

52,3% подростков, обучающихся в СУВУ открытого и закрытого типов, в той или иной степени планируют продолжить работать по полученной специальности

КАКУЮ РАБОТУ ИЩУТ ПОДРОСТКИ?

«Найти работу сложно, потому что хочется, чтобы она приносила пользу. В 14-16 лет ты уже что-то умеешь делать, в чем-то разбираешься. И просто стоять раздавать объявления – это неинтересно, несолидно»

(Юноша, 16 лет)



Одна из мотиваций подростков к работе – быть полезным людям

НАИБОЛЕЕ ЭФФЕКТИВНЫЕ МЕТОДЫ ТРУДОВОЙ РЕАБИЛИТАЦИИ И ТРУДОВОГО ВОСПИТАНИЯ



«При работе с подростками, которым нужно особое внимание и поддержка, к каждому из них должен быть приставлен конкретный человек – наставник, который будет контролировать его работу и помогать ему»

Работодатель, производство

Прохождение профессионального обучения

4,9

Работа в учебных мастерских

4,9

Трудоустройство подростков в организации на предприятия по получаемой специальности

4,8

Экскурсии на предприятия

4,8

По данным исследования в рамках гранта РФФ, опрос специалистов

КЛЮЧЕВЫЕ ШАГИ

1 НАСТАВНИЧЕСТВО И ПРАКТИКА

Опытный специалист поможет адаптировать к рабочему коллективу и процессам. Практика формирует ответственное отношение к работ

2 СОВМЕСТНАЯ ПОДГОТОВКА КАДРОВ

Включение работодателя в образовательный процесс поможет готовить наиболее востребованных специалистов

3 ДАЛЬНЕЙШЕЕ ТРУДОУСТРОЙСТВО

Обозначить понятный вектор трудоустройства в регионе, “подхватить” подростка после его выхода из учреждения

Реализация пилотного проекта «Путёвка в жизнь». Первые результаты

Фонд защиты детей



Общероссийская общественно-государственная организация, направленная на защиту прав и интересов несовершеннолетних граждан Российской Федерации. Создан 6 октября 2020 года указом президента РФ Владимира Владимировича Пути

АО «Северный пресс»



Современное предприятие радиоэлектронного приборостроения, обладающее передовыми технологиями, современным оборудованием, высококвалифицированными рабочими и инженерами.

Специальное учебно-воспитательное учреждение № 2 (открытого типа)



Принимает для содержания, воспитания и обучения учащихся, требующих специального педагогического подхода, с устойчивым противоправным поведением, испытывающих трудности в социальной адаптации.



1. ПОДГОТОВКА К ТРУДОУСТРОЙСТВУ

На территории АО «Северный пресс»

- Знакомство с руководством АО «Северный пресс»
- Экскурсия на производство АО «Северный пресс»
- Обсуждение со службой персонала АО «Северный пресс» условий труда подростков
- Выбор и подготовка наставников для подростков



2. ПОДГОТОВКА К ТРУДОУСТРОЙСТВУ

На территории СУВУ №2

- Встреча сотрудников службы персонала АО «Северный пресс» с учащимися СУВУ
- Рассказ об истории и традициях АО «Северный пресс»
- Рассказ о профессиях и направлениях работы АО «Северный пресс»



3. ПОДГОТОВКА К ТРУДОУСТРОЙСТВУ

На территории АО «Северный пресс»

- Экскурсия для заинтересованных в работе подростков (группа не более 5 человек) на производство АО «Северный пресс»
- Мотивационная встреча подростков с генеральным директором
- Обратная связь от подростков. Обсуждение. Обмен впечатлениями (на территории СУВУ №2)
- Определение службой персонала наставника для подростка на производстве АО «Северный пресс»



СОПРОВОЖДАЕМОЕ ТРУДОУСТРОЙСТВО ПОДРОСТКОВ



- Заключение трудового договора
- Инструктаж
- Знакомство подростков с производственными наставниками
- **ПЕРВЫЙ РАБОЧИЙ ДЕНЬ**
- Регулярные встречи производственных наставников с куратором и психологом СУВУ №2
- Индивидуальное психолого-педагогическое сопровождение подростка
- Психологическая работа в группах

ЧТО ПОЛУЧАЕТ ПОДРОСТОК

АО «Северный пресс» даёт возможность подростку

- Трудиться в дружной производственной семье на благо страны
- Стабильную работу
- Оформление по ТК РФ
- Добровольное медицинское страхование
- Участие в спортивных и культурных-массовых мероприятиях
- Обучение в средних профессиональных и высших учебных заведениях по специальностям, представленных на производстве
- Занятия в различных секциях, кружках завода (развитие талантов и увлечений подростка).

ЧТО ПОЛУЧАЕТ ПОДРОСТОК

Для работ на период до получения профессии подросткам предлагаются позиции

- контролер станочных и слесарных работ 2 разряда
- комплектовщик изделий и инструмента 2 разряда
- регулировщик РЭА и приборов 2 разряда

В перспективе ребятам предложены профессии

- монтажник РЭА и приборов
- токарь
- оператор прецизионной фотолитографии
- фрезеровщик
- оператор станков с ЧПУ



ЧТО ДЕЛАЕТ ФОНД

- Организует экскурсии на производства, просветительские и мотивационные мероприятия (профорientация)
- Реализует программу развития социальных навыков у подростков (управление эмоциями, мотивация и самоорганизация, взаимодействие в коллективе, разрешение конфликтов)
- Реализует программу подготовки к трудоустройству подростков (осознанный выбор профессиональной траектории, целеполагание, управление временем, др.)
- Участвует в обучении наставников, которые взаимодействуют с подростками на производстве
- Участвует в разработке индивидуальных планов сопровождения (включает рекомендации по адаптации на рабочем месте)
- Осуществляет поиск дополнительных ресурсов

ПЕРВЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ

**На 28 ноября
2025**

Трудоустроено 6
учащихся
СУВУ №2

Каждый
подросток имеет
наставника на
производстве



