



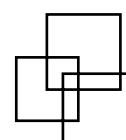
Международная
организация
труда



ОБУЧЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ НАВЫКАМ И СПЕЦИАЛЬНОСТЯМ, ПРИНОСЯЩИМ ДОХОД

Руководство для партнеров по проектам
в области борьбы с детским трудом

Международная
программа по
искоренению
детского труда
(ИПЕК)



Обучение профессиональным навыкам и специальностям, приносящим доход

**Руководство для партнеров по проектам в области
борьбы с детским трудом**

Международная
программа по
искоренению
детского труда
(ИПЕК)

Департамент административного управления и трипартизма

Международное бюро труда

© Международная организация труда 2015

Первое издание 2015

Публикации Международного бюро труда охраняются авторским правом в соответствии с Протоколом 2 Всемирной конвенции об авторском праве. Тем не менее краткие выдержки из них могут воспроизводиться без получения разрешения при условии указания источника. Для получения прав на воспроизведение или перевод следует обращаться по адресу: ILO Publications (Rights and Permissions), International Labour Office, CH-1211, Geneva 22, Switzerland, либо по электронной почте: pubdroit@ilo.org. Международное бюро труда приветствует такие обращения. Библиотеки, учреждения и другие пользователи, зарегистрированные в организациях интеллектуальной собственности, могут делать копии согласно лицензиям, выданным им для этой цели. Для того, чтобы найти организации интеллектуальной собственности в вашей стране, посетите сайт www.ifrro.org.

МОТИПЕК

Обучение профессиональным навыкам и специальностям, приносящим доход. Руководство для партнеров по проектам в области борьбы с детским трудом/ Международное бюро труда, Международная программа МОТ по искоренению детского труда (ИПЕК) – Женева: МОТ, 2015.

ISBN: 978-92-2-827294-9 (Print); 978-92-2-827295-6 (Web PDF)

International Labour Office; ILO International Programme on the Elimination of Child Labour

child labour / development project / project management / skills / training needs / entrepreneurship / vocational training - 13.01.2

Также опубликовано на английском языке: *Skills and livelihoods training – A guide for partners in child labour projects*, ISBN 978-92-2-127152-9 (Print), 978-92-2-127153-6 (Web PDF), 978-92-2-127208-3 (CD-Rom), Женева, 2013; на французском языке *Formation sur les compétences et les moyens de subsistance - Guide pour les partenaires des projets sur le travail des enfants*, ISBN 978-92-2-227152-8 (Print), 978-92-2-227153-5 (Web PDF), 978-92-2-227208-2 (CD-Rom), Женева, 2013 и на испанском языке: *Formación sobre competencias y medios de subsistencia - Guía para socios en proyectos sobre trabajo infantil*, ISBN 978-92-2-327152-7 (Print), 978-92-2-327153-4 (Web PDF), 978-92-2-327208-1 (CD-Rom), Женева, 2013.

Библиографическое описание книги

От авторов

Настоящая публикация была подготовлена для ИПЕК Анной Энгблом (Anna Engblom) под руководством Патрика Куинна (Patrick Quinn) из женеваского офиса ИПЕК. В ходе работы по подготовке руководства г-жа Энгблом провела апробацию материалов и методик в Уганде и Индонезии, и полученные от участников семинаров комментарии и отзывы были учтены в окончательной редакции документа.

ИПЕК выражает свою благодарность Анне Энгблом, а также коллегам из различных департаментов МОТ, предоставившим ценные замечания и предложения относительно предварительных редакций руководства. При подготовке настоящей публикации широко использовались разработанные МОТ материалы и руководства по профессиональной подготовке молодежи и по обеспечению занятости.

Финансирование настоящей публикации МОТ обеспечивалось правительством Нидерландов (проект INT/10/07/NET).

Настоящая публикация не обязательно отражает взгляды и политику правительства Нидерландов, и упоминание названий фирм, коммерческих изделий и организаций не свидетельствует об их одобрении правительством Нидерландов.

Названия, соответствующие практике, принятой в Организации Объединенных Наций, и изложение материала в настоящей публикации не являются выражением какого-либо мнения Международного бюро труда ни о правовом статусе какой-либо страны, района или территории, или их властей ни о делимитации их границ.

Ответственность за выраженные в подписных статьях, исследованиях и прочих произведениях мнения лежит исключительно на их авторах, и факт публикации не означает, что Международное бюро труда поддерживает излагаемые мнения.

Упоминание названий фирм, коммерческих изделий и процессов не означает их одобрения Международным бюро труда, так и отсутствие упоминания конкретной фирмы, коммерческого изделия или процесса не свидетельствует об их неодобрении.

Издания Международного бюро труда и их электронные версии имеются в продаже в крупных книжных магазинах или местных бюро МОТ во многих странах мира; их можно также получить непосредственно в отделе публикаций Международного бюро труда: ILO Publications, International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland. По этому же адресу можно получить бесплатный каталог публикаций МБТ или перечень последних изданий, в том числе по электронной почте pubvente@ilo.org или на нашем сайте: www.ilo.org/publns.

Посетите наш вебсайт: www.ilo.org/lipec

Фото на обложке: © МОТ/Л. Пенья

Дизайн: Международный учебный центр МОТ в Турине, Италия

Отпечатано в Москве, Россия

Содержание

Сокращения.....	v
1. О настоящем руководстве	1
2. Концептуальные основы.....	5
3. Предварительная подготовка	13
3.1 Определение местных экономических возможностей.....	13
3.2 Определение и оценка потенциальных партнеров	20
3.3 Определение участников учебного курса	24
3.4 Профессиональная ориентация и консультирование	30
3.5 Укрепление потенциала ваших партнеров	36
4. Варианты программ обучения.....	39
4.1 Обучение навыкам самостоятельности и неформальная базовая общеобразовательная подготовка.....	46
4.1.1 Обучение навыкам самостоятельности, в том числе умению управлять финансами	46
4.1.2 Функциональные навыки письма, чтения и счета.....	50
4.2 Профессионально-техническая подготовка и обучение специальностям, позволяющим зарабатывать на жизнь.....	53
4.2.1 Профессионально-техническая подготовка, организуемая в городах на базе специализированных центров.....	57
4.2.2 Профессионально-техническая подготовка, организуемая в сельской местности на базе местных сообществ, в мобильном и выездном формате	60
4.2.3 Формальное и неформальное ученичество.....	66
4.3 Предпринимательская подготовка	72
5. Поддержка выпускников после прохождения обучения с целью содействия занятости по найму и помощи новым предпринимателям	79
5.1 Содействие в поиске занятости по найму.....	80
5.2 Помощь новым предпринимателям.....	82
6. Мониторинг и оценка	89
6.1 Мониторинг.....	90
6.2 Оценка	93
Библиография	97

Приложения	101
Приложение 1. Основные понятия	101
Приложение 2. Примерная программа четырехдневного учебного семинара и групповые упражнения	104
Приложение 3. Перечень контрольных вопросов для первоначального выбора услуг и навыков, по которым будет проводиться обучение	112
Приложение 4. Методика оценки неформальных систем ученичества с целью возможного принятия мер.....	114
Приложение 5. Образец индивидуальной формы мониторинга.....	119
Приложение 6. Образец простой формы мониторинга рисков в сфере охраны труда	122
Приложение 7. Инструменты для определения рыночных возможностей	123

Сокращения

ВИЧ	вирус иммунодефицита человека
ГБИ	учебный модуль «Генерируй бизнес-идею» (Generate Your Business – GYB)
ГЧП	государственно-частное партнерство
ЗСБ	учебная программа МОТ «Знай свой бизнес» (Know About Business – KAB)
ИПЕК	Международная программа по искоренению детского труда
МБРР	Международный банк реконструкции и развития
МБТ	Международное бюро труда
МОТ	Международная организация труда
МПП	Международная продовольственная программа
МЭР	местное экономическое развитие
НПО	неправительственная организация
НСБ	учебный модуль «Начни свой бизнес» (Start Your Business – SYB)
НССБ	учебная программа МОТ «Начни и совершенствуй свой бизнес» (Start and Improve Your Business – SIYB)
НФДТ	наихудшие формы детского труда
ООН	Организация Объединенных Наций
ОЭСР	Организация экономического сотрудничества и развития
РСБ	учебный модуль «Развивай свой бизнес» (Expand Your Business – EYB)
СКРИМ	Программа МОТ-ИПЕК в поддержку прав детей посредством образования, искусства и средств массовой информации (SCREAM)
СМИ	средства массовой информации
СПИД	синдром приобретенного иммунодефицита
ССБ	учебный модуль «Совершенствуй свой бизнес» (Improve Your Business – IYB)
GET Ahead	Программа поддержки малого женского предпринимательства «GET Ahead»
TREE (Training for Rural Economic Empowerment)	Программа профессиональной подготовки в целях расширения экономических прав работников в сельских районах (программа TREE)
WED (Women Entrepreneurship Development)	Программа МОТ по развитию предпринимательства среди женщин (Программа ILO-WED)
WISE (Work Improvements in Small Enterprises)	Программа по совершенствованию труда на малых предприятиях
WISH (Work Improvement for Safe Home)	Программа «Улучшение труда для безопасного дома»



Введение

Настоящее руководство подготовлено в помощь тем, кто участвует в разработке и реализации программ профессиональной подготовки, ориентированных на детей старшего возраста, подвергающихся риску вовлечения в детский труд.

Программы МОТ, нацеленные на искоренение детского труда, помогают детям, находящимся в возрасте получения обязательного образования, оставаться в школе, а тем из них, которые все же преждевременно покинули ее, – вновь включаться в систему формального или переходного неформального образования. Однако для многих детей старшего возраста возвращение в систему формального образования – нереальная альтернатива. При этом они, к сожалению, зачастую не обладают навыками, которые могли бы помочь им получить достойную работу.

Для того, чтобы помочь детям старшего возраста, Международная программа по искоренению детского труда (МОТ-ИПЕК) продвигает комплексный подход, в котором обучение профессиональным навыкам и специальностям, приносящим доход, сочетается с обучением остальным базовым навыкам самостоятельности. Это делается с целью расширить возможности детей старшего возраста в плане успешного трудоустройства на достойных условиях.

Настоящее руководство служит методической основой для разработки и реализации программ обучения профессиональным навыкам и специальностям, приносящим доход. Оно подготовлено в помощь отдельным специалистам и организациям, обеспечивающим подобное обучение для детей старшего возраста в рамках проектов по борьбе с детским трудом. При его составлении использовался широкий набор материалов, учебных пособий, программных документов и других ресурсов, разработанных техническими подразделениями МОТ, занимающимися вопросами детского труда, профессиональной подготовки, трудоустройства и молодежной занятости. В ходе разработки руководства со специалистами в этих областях проводились обсуждения и подробные консультации.

Авторы руководства признают также, что у руководителей проектов по борьбе с детским трудом имеется целый ряд конкурирующих приоритетов и обучение подростков профессиональным навыкам и специальностям, приносящим доход, является зачастую лишь одним из нескольких составляющих частей проекта. Поэтому реализовать все рекомендуемые в настоящем руководстве меры и действия в рамках одного проекта по борьбе с детским трудом, возможно, и не удастся. При использовании

предлагаемых в руководстве стратегий пользователям необходимо проявлять гибкость и творческий подход и учитывать специфику местных условий.

Главной целевой аудиторией руководства являются партнеры ИПЕК, однако выгодно

воспользоваться им могут также любые отдельные лица и организации, заинтересованные в реализации проектов по обучению профессиональным навыкам и специальностям, приносящим доход, старших детей «трудоспособного» возраста, не посещающих школу.

Структура руководства

Руководство начинается с главы, посвященной концептуальным основам работы по обучению не посещающих школу подростков профессиональным навыкам и специальностям, приносящим доход. В ней рассказывается о конвенциях МОТ № 138 (о минимальном возрасте для приема на работу) и № 182 (о наихудших формах детского труда), а также о том, какое отношение имеют концепция достойного труда, вопросы охраны труда и документы МОТ, касающиеся профессиональной подготовки, к конкретным характеристикам и потребностям подростков, не посещающих школу.

Четыре технических главы посвящены предварительной подготовке (Глава 3), обучению по различным учебным программам (Глава 4), поддержке подростков после обучения (Глава 5), мониторингу и оценке результатов (Глава 6). Все эти четыре главы построены по одинаковой схеме. Они начинаются с введения, где представлены наиболее общие аспекты освещаемой в главе темы. Затем следуют подразделы, в которых рассказывается о более конкретных ее элементах.

Каждый подраздел предваряется вводной частью, после которой следуют пошаговые указания относительно реализации конкретного элемента и освещаются наиболее важные моменты. Кроме того, в каждом подразделе имеются вставки, ссылки на литературу и (или) различные материалы, включая вопросники, контрольные перечни и т.п., которые можно использовать непосредственно в предлагаемом виде или адаптировать с учетом конкретных потребностей проекта.

Наконец, многие подразделы завершаются вставкой под заголовком «Вопросы для обсуждения в группе». Эти вопросы касаются важных тем, предназначенных для обсуждения на семинарах. «Правильные» ответы на них могут быть разными в зависимости от географического района и сектора экономики.

Завершается руководство разделом «Библиография» и рядом приложений.

Как использовать настоящее руководство

Руководство можно использовать как справочник для самостоятельного обучения, а также для проведения учебных семинаров.

Если вы используете руководство для **самостоятельного обучения**, рекомендуется сначала бегло просмотреть все разделы, чтобы получить представление об общей структуре. В руководстве будут часто использованы ссылки на другие источники, где содержится более подробная информация об отдельных вопросах.

Кроме того, настоящее руководство предназначено для использования на **учебных семинарах**. Для того, чтобы охватить весь представленный в нем материал, рекомендуется отвести на обучение **четыре дня**. В Приложении 2 предлагается четырехдневная учебная программа, которую можно адаптировать с учетом конкретных местных потребностей. В этой программе предусматривается и время для групповых занятий. Приложение 2 включает в себя рекомендуемые примеры таких занятий, разработанных специально для четырехдневного семинара, а также указания для фасилитатора.

Авторы руководства не предполагали, что перечень вопросов (тем) будет исчерпывающим: существует множество и других аспектов, которые можно рассмотреть в ходе групповых обсуждений.

Руководство было подготовлено на английском языке, и в ссылках указываются источники также на английском языке. На испанский и французский язык переведены лишь некоторые из этих источников. Для более глубокого изучения отдельных вопросов пользователям испанской и французской версий руководства, возможно, потребуется осуществить перевод соответствующих разделов первоисточников.



В настоящей главе представлены ключевые концепции и международные трудовые нормы, лежащие в основе данного руководства. Знание этих концептуальных основ необходимо для соответствующей реализации программ обучения профессиональным навыкам и специальностям, приносящим доход.

Достойный труд

Достойный труд – это производительный труд в условиях свободы, равенства, безопасности и сохранения чувства собственного достоинства. МОТ разработала программу реализации концепции достойного труда посредством выполнения четырех стратегических задач.¹

- **Создание рабочих мест** – построение экономики, которая создает возможности для инвестирования, предпринимательства, развития профессиональных навыков, создания новых рабочих мест и обеспечения устойчивых заработков.
- **Гарантия соблюдения основополагающих прав в сфере труда** – работникам необходимы представительство, участие и нормативно-правовые основы, защищающие от эксплуатации в

сфере труда. Важнейшим элементом основополагающих прав в сфере труда являются конвенции МОТ, посвященные борьбе с детским трудом.

- **Расширение системы социальной защиты** – обеспечение безопасных условий труда для мужчин и женщин, а также системы социальной защиты, предусматривающей выплату соответствующей компенсации в случае потери или уменьшения дохода и предоставляющей доступ к необходимым медицинским услугам.
- **Продвижение социального диалога** – участие авторитетных и независимых организаций работников и работодателей имеет важное значение для повышения производительности, предупреждения трудовых споров и обеспечения единства в обществе.

Достойный труд – это не роскошь, доступная лишь для развитых стран, его необходимо добиваться во всех условиях независимо от степени экономического развития. В его основе лежит понимание того, что труд является источником личного достоинства, семейной стабильности, мира в обществе и экономического роста, который расширяет возможности для производительной занятости и развития предпринимательства.²

¹ Посетите вебсайт программы МОТ «Достойный труд»: www.ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/lang-en/index.htm.

² Там же.

Конвенции МОТ № 138 и № 182 применительно к обучению не посещающих школу подростков профессиональным навыкам и специальностям, приносящим доход

Настоящее руководство посвящено вопросам обучения детей, которые не посещают школу и достигли минимального возраста для приема на работу. Обычная данная группа состоит из подростков в возрасте 15-17 лет.

В соответствии с международными правовыми нормами ребенком считается любое лицо, не достигшее возраста 18 лет, и это является верхней возрастной границей для целевой группы настоящего руководства.³

Конвенция МОТ № 138 о минимальном возрасте для приема на работу

Нижним возрастным пределом для целевой группы настоящего руководства является минимальный возраст для приема на работу. Обычно это 15 лет, хотя в некоторых случаях, в зависимости от национального законодательства, этот возраст может составлять и 14 лет. Статья 2 Конвенции 1973 года о минимальном возрасте (Конвенция МОТ № 138) гласит, что минимальный возраст для приема на работу:

«не должен быть ниже возраста окончания обязательного школьного образования и, во всяком случае, не должен быть ниже пятнадцати лет. Независимо от положений параграфа

3 настоящей статьи, Член Организации, чьи экономика и система образования недостаточно развиты, может после консультаций с заинтересованными организациями работодателей и работников, где таковые существуют, первоначально установить возраст в четырнадцать лет как минимальный».

Конвенция № 138 предусматривает также, что национальное законодательство или нормы могут допускать найм лиц в возрасте от 13 до 15 лет для выполнения легких видов работы (если официально установленный минимальный возраст для приема на работу составляет 14 лет, то в данном случае может применяться возрастной диапазон от 12 до 14 лет).

Следует отметить, что Конвенция № 138 не действует в отношении работы, выполняемой детьми в рамках системы общего и профессионального образования, например, в школах или других учебных заведениях, а также в отношении работы, выполняемой лицами не моложе 14 лет на предприятиях (например, при обучении по программам ученичества). Статья 6 гласит следующее:

«Настоящая Конвенция не применяется к работе, выполняемой детьми и подростками в школах общего, профессионального или технического обучения или в других учебных заведениях, или к работе, выполняемой лицами в возрасте по крайней мере четырнадцати лет на предприятиях, если такая работа выполняется в соответствии с условиями, установленными компетентными органами власти, (...) и является неотъемлемой частью:

(a) курса обучения или подготовки, за который основную ответственность несет школа или учреждение профессиональной подготовки;

³ См. Статью 1 Конвенции ООН о правах ребенка (1989 г.) и Статью 2 Конвенции МОТ № 182 (Конвенция 1999 года о наихудших формах детского труда).

- (b) одобренной компетентным органом власти программы профессиональной подготовки, осуществляемой в основном или полностью на предприятии;
- (c) программы профессиональной ориентации, направленной на облегчение выбора профессии или типа профессиональной подготовки».

Конвенция МОТ № 182 о наихудших формах детского труда

Конвенция МОТ № 182 определяет неприемлемые для детей наихудшие формы детского труда. Статья 3 конвенции гласит следующее:

«Термин «наихудшие формы детского труда» включает:

- a) все формы рабства или практику, сходную с рабством, как, например, продажа детей и торговля ими,

долговая кабала и крепостная зависимость, а также принудительный или обязательный труд, в том числе принудительную или обязательную вербовку детей для использования их в вооруженных конфликтах;

- b) использование, вербовку или предложение ребенка для занятия проституцией, для производства порнографической продукции или для порнографических представлений;
- c) использование, вербовку или предложение ребенка для занятия противоправной деятельностью, в частности для производства и продажи наркотиков, как они определены в соответствующих международных договорах;
- d) работу, которая по своему характеру или условиям, в которых она выполняется, может нанести

Рис. 1. Минимальный возраст для приема на работу

	Минимальный возраст, с которого дети могут начинать работать	Возможные исключения для развивающихся стран
Опасные виды работы Лица, не достигшие возраста 18 лет, не должны выполнять никаких работ, которые могут представлять угрозу для физического, психического или нравственного здоровья, безопасности и нравственности детей.	18 лет (16 лет – под строгим контролем взрослых и при условии применения средств индивидуальной защиты)	18 лет (16 лет – под строгим контролем взрослых и при условии применения средств индивидуальной защиты)
Базовый минимальный возраст Минимальный возраст для приема на работу не должен быть меньше возраста окончания обязательного школьного образования, который, как правило, составляет 15 лет.	15 лет	14 лет
Легкие виды работы Дети в возрасте от 13 до 15 лет могут выполнять легкую работу, если она не представляет угрозы для их здоровья и безопасности и не препятствует их образованию, профессиональной ориентации и подготовке.	13 лет	12 лет

вред здоровью, безопасности или нравственности детей».

Конвенция № 182 не содержит перечня опасных видов работ, подпадающих под вышеуказанную категорию (d), но требует самостоятельного составления такого перечня от каждого ратифицировавшего ее государства.

Национальные перечни опасных видов работ часто называются «перечнями опасных работ». При их составлении страны могут руководствоваться Рекомендацией МОТ № 190, которая сопутствует Конвенции № 182. В части II этой рекомендации говорится следующее:

«Опасными работами считаются:

- a) работы, при которых дети подвергаются физическому, психологическому или сексуальному насилию;*
- b) работы, выполняемые под землей, под водой, на опасной высоте или в замкнутом пространстве;*
- c) работы с опасными механизмами, оборудованием и инструментами или работы, требующие переноски или перемещения тяжестей вручную;*
- d) работы во вредных для здоровья условиях, при которых дети могут подвергаться, например, воздействию опасных веществ или процессов, или температур, уровней шума или вибрации, наносящих вред их здоровью;*
- e) работы, которые выполняются в особо трудных условиях, связанных, например, с большой продолжительностью рабочего времени или работой ночью, а также работы, при которых ребенок необоснованно удерживается в помещении, принадлежащем работодателю*

Охрана труда

Все работники должны быть защищены от факторов, угрожающих их здоровью и безопасности, а также от неблагоприятных условий труда. Работники могут подвергаться определенному риску даже при выполнении работы, которая не считается опасной. В одной и той же ситуации дети оказываются защищенными от подобных рисков в меньшей степени, чем взрослые. Дети – это не просто «маленькие взрослые», и от опасных производственных факторов и рисков, воздействию которых подвергаются взрослые работники, они зачастую страдают сильнее.

Поскольку дети все еще растут, они имеют специфические особенности и потребности, которые необходимо учитывать при определении опасных производственных факторов и связанных с ними рисков, а также способов защиты молодых работников на их рабочих местах.⁴ Сюда относятся факторы, касающиеся физического развития детей (рост костей и суставов), их когнитивного и поведенческого развития, а также другие факторы, обусловленные общей уязвимостью детей.⁵

При разработке программ обучения профессиональным навыкам и специальностям, приносящим доход, необходимо позаботиться о том, чтобы дети не выполняли опасных видов работы. После составления национального перечня опасных работ он обычно прилагается к закону о

⁴ ILO-IPEC: *Children in hazardous work; what we know, what we need to do* (Geneva, ILO, 2011).

⁵ ILO-IPEC: *Tackling hazardous child labour in agriculture: Guidance on policy and practice toolkit* (Geneva, ILO, 2006). В этом руководстве подробно объясняется, почему дети оказываются менее защищенными от опасных факторов, чем взрослые.

труде. Вам следует позаботиться о том, чтобы предлагаемое обучение бенефициаров вашего проекта, в том числе их обучение профессиональным навыкам, обучение специальности по программам ученичества и последующая работа по найму или самозанятость, не были связаны с выполнением работ, подпадающих под категорию опасных. Более подробно данные вопросы рассматриваются в подразделе 3.1.

Документы МОТ, касающиеся развития профессиональных навыков

К наиболее важным документам МОТ, касающимся развития профессиональных навыков, относятся нижеследующие:

Конвенция 1975 года о развитии людских ресурсов (№ 142). Эта конвенция содержит адресованные трехсторонним участникам рекомендации относительно укрепления и адаптации систем профессиональной подготовки с тем, чтобы они позволяли эффективным образом вооружать молодых людей базовыми и техническими навыками и знаниями, необходимыми на рынке труда.

Рекомендация 2004 года о развитии людских ресурсов (№ 195). Первый абзац этой рекомендации содержит указания относительно эффективной политики в области профессиональной подготовки и занятости. В основе рекомендации лежит **признание того факта, что образование, профессиональная подготовка и непрерывное обучение вносят существенный вклад в обеспечение интересов отдельных граждан, предприятий, экономики и общества в целом, особенно с учетом таких**

исключительно важных задач, как достижение полной занятости, искоренение бедности, обеспечение социальной интеграции и устойчивого экономического роста в условиях глобальной экономики.

Второй абзац рекомендации призывает правительства, работодателей и работников вновь подтвердить свою приверженность процессу непрерывного обучения:

- правительства – посредством инвестирования средств и создания условий для дальнейшего развития образования и профессиональной подготовки на всех уровнях;
- предприятия – посредством обеспечения профессиональной подготовки своих работников;
- отдельных граждан – посредством использования возможностей, предоставляемых в области образования, профессиональной подготовки и непрерывного обучения.

Рекомендация содержит указания относительно, в частности, следующих направлений эффективной политики и программ в области профессиональной подготовки и занятости:

- разработка и осуществление политики в области образования и профессиональной подготовки;
- образование и предварительная профессиональная подготовка;
- развитие профессиональных компетенций;
- профессиональная подготовка в целях обеспечения достойного труда и социальной интеграции;

- основы системы признания и аттестации профессиональной квалификации;
- службы профессиональной ориентации и обеспечения профессиональной подготовки.

Заключения о профессиональных навыках, способствующих росту производительности, занятости и развитию (2008 г.). Этот документ касается реализации Рекомендации МОТ № 195. Он содержит практические указания относительно укрепления систем общего образования, профессионально-технической подготовки и непрерывного обучения в целях расширения возможностей трудоустройства для работников и повышения жизнеспособности предприятий.

В **Заключениях** показано, как развитие профессиональных навыков может способствовать раскручиванию «спирали удачи». Говоря простым языком, это достигается путем обеспечения непрерывного, актуального и качественного образования и профессиональной подготовки работников, после чего должны следовать инновации, инвестиции, технологические изменения, развитие предприятий, диверсификация экономики и рост конкурентоспособности. Все эти факторы имеют крайне важное значение для развития экономики и создания новых рабочих мест лучшего качества, что в свою очередь будет приводить к сокращению бедности и уменьшению социальной изоляции.

В **Заключениях** определены сферы ответственности правительств и

социальных партнеров, а также следующие приоритетные направления деятельности МОТ в их поддержку:

- оказание помощи странам, которые путем развития профессиональных навыков пытаются расширять возможности и уменьшать негативное воздействие глобальных факторов перемен, таких как технология, торговля и изменение климата;
- внедрение элементов, касающихся развития профессиональных навыков, в стратегии национального и отраслевого развития;
- построение системы непрерывного обучения, объединяющей такие элементы, как базовое образование, профессиональная подготовка, вступление на рынок труда и повышение квалификации на протяжении всей жизни;
- расширение доступа к системам образования и профессиональной подготовки для представителей социально уязвимых групп населения.

Поскольку типовое техническое содержание программ обучения профессиональным навыкам и специальностям, приносящим доход, для взрослых и детей, достигших официально установленного трудоспособного возраста, является одинаковым, настоящее руководство соответствует положениям всех вышеупомянутых рекомендаций и норм. Тем не менее, специфические отличия не посещающих школу детей (например, низкий уровень общего образования и профессиональной подготовки, незащищенность от эксплуатации и злоупотреблений и т.д.) и необходимость защиты работников,

не достигших возраста 18 лет, требуют, чтобы практической реализации таких программ уделялось особое внимание. Настоящее руководство призвано служить для руководителей проектов источником последовательных рекомендаций относительно стратегий развития профессиональных навыков, учитывающих особенности и потребности детей старшего возраста.



Успех вашей учебной программы будет в значительной степени зависеть от тщательной подготовки на предварительном этапе.

Перед тем, как начать обучение, вы должны полностью уяснить, что представляют собой бенефициары проекта, и понять, как можно учесть все их потребности. Важное значение будут иметь два параметра: возможности трудоустройства (работа по найму и самозанятость) в целевом районе, а также наличие и потенциал партнеров, способных обеспечить обучение.

Определение состава бенефициаров, местных экономических возможностей и будущих партнеров – не такая простая задача, как может показаться поначалу. Для того, чтобы обеспечить правильный порядок ваших действий, в настоящем руководстве представлен подход, состоящий из пяти четко определенных пунктов. В этой главе вы ознакомитесь со всеми пунктами в следующей последовательности:

1. определение местных экономических возможностей в целевом районе;
2. обзор местных учебных заведений (т.е. потенциальных партнеров), их возможностей и потребностей в обучении;
3. определение участников учебного курса;

4. сопоставление потенциала каждого участвующего в программе ребенка с имеющимися возможностями обучения;
5. укрепление потенциала ваших партнеров.

Поскольку от вас, скорее всего, будут требовать ускорения подготовки и реализации учебных программ, выполнять пункты 1, 2 и 3 можно будет одновременно.

3.1 Определение местных экономических возможностей

Перед тем, как разрабатывать или выбирать какую-либо учебную программу, вам необходимо определить потенциальные экономические возможности, существующие в целевых местных сообществах и в соседних районах.⁶

Этот процесс может занять довольно много времени, тем не менее его необходимо завершить должным образом. В литературе, посвященной обучению профессиональным навыкам, постоянно отмечается, что разработать и провести рыночно-ориентированный учебный курс, способный привести к производительной

⁶ Настоящий раздел основан на материалах следующей публикации MOT: ILO: *Rural skills training: A generic manual on training for rural economy (TREE)* (Geneva, 2009). В англоязычных источниках данная публикация известна также под названием «TREE Manual».

занятости, можно только на основе соответствующего анализа рынка труда.

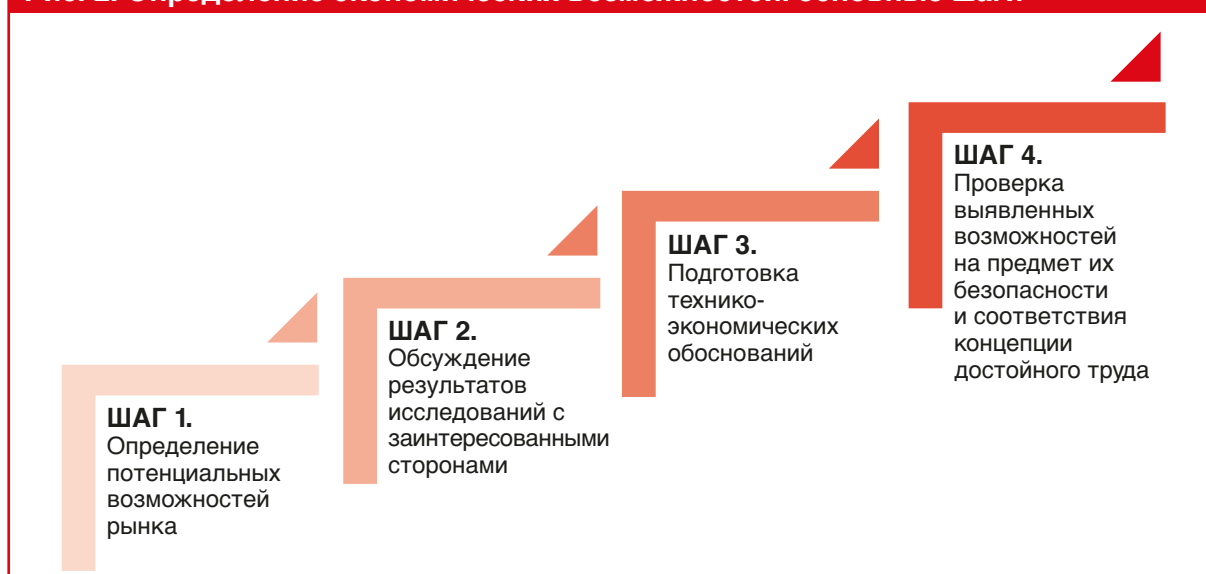
В качестве первого шага вам следует постараться выяснить, существуют ли другие проекты с такими же целевыми группами как у вас или проекты, ориентированные на экономическое развитие и создание рабочих мест в данном районе. Особое внимание при этом следует обратить на наличие в районе реализации проекта территориальных программ развития, которые часто называются программами местного экономического развития (см. Главу 4). Если таковые существуют, возможно, вам удастся интегрировать в них свой проект. Это поможет добиться включения целевой группы проекта в структурные политические меры и программы на местном уровне, а также обеспечить согласованность работ по проекту с деятельностью в области местного развития.

При определении содержания учебного курса для вашей целевой группы важное значение будет иметь то, в какой местности она проживает – в городской или сельской. Возможности

для формальной оплачиваемой занятости в сельских районах крайне ограничены, и, поскольку вы работаете с детьми, обычно не рекомендуется обучать их таким видам деятельности, для занятия которыми им потребуется бросать свои семьи и искать работу в городах. Поэтому при определении содержания учебного курса для сельской местности вам, скорее всего, придется ограничиться разделами, касающимися в основном самозанятости и развития микропредпринимательства. С другой стороны, если вы занимаетесь детьми, проживающими в городской среде, содержание вашего учебного курса будет шире и в него войдут разделы, касающиеся подготовки к работе по найму.

Вам необходимо обеспечить, чтобы на всех этапах процесса в нем принимали участие основные заинтересованные стороны, целевые группы и местная общественность. Сюда могут входить потребители, местные производители, торговцы, оптовики, потенциальные покупатели, представители деловых кругов, объединения предпринимателей, формальные и неформальные местные лидеры и др.

Рис. 2. Определение экономических возможностей: основные шаги



В настоящем руководстве рекомендуется использовать четырехшаговый подход к определению местных экономических возможностей, как показано на рис. 2.

ШАГ 1 **Определение потенциальных возможностей рынка**

Оптимальный способ определения рыночных возможностей заключается в использовании испытанных инструментов статистических исследований. В публикации МОТ «*Rural skills training: A generic manual on training for rural economy*» («*TREE Manual*»), например, рекомендуется использовать следующие дополнительные инструменты исследований:⁷

- **Обзор ситуации в местном сообществе.** В этом обзоре приводится описание местного сообщества и экономики, определяются ресурсы, которыми можно воспользоваться для осуществления новых видов деятельности, приносящих доход, и указываются возможности для дальнейшего расширения имеющихся предприятий и для создания новых предприятий на основе существующих избыточных ресурсов. К основным информантам относятся сельские лидеры, владельцы местных магазинов, предприниматели, НПО и другие поставщики услуг по развитию, традиционные лидеры, школьные работники, представители местных организаций и сами обучаемые. Обзор ситуации в местном сообществе служит основой для выявления экономических возможностей и для обсуждений, которые должны происходить во время встреч с местной общественностью. Основные темы:
 - социально-экономическое положение мужчин и женщин в сообществе;

- наличие инфраструктуры, общественных и коммерческих услуг и, в частности, местного сырья и полуфабрикатов.

- **Обзор потребительского спроса.**

Цель этого исследования – выяснить у местных и региональных (а также, по возможности, у национальных и международных) потребителей, какие товары и услуги им требуются. В частности, данное исследование нацелено на выявление товаров и услуг, которые находятся в дефиците или отличаются на данный момент неприемлемым качеством.

- **Обзор рыночных возможностей.**

Цель данного исследования – попытаться выяснить у местных ремесленников, производителей, работодателей, торговцев, предпринимателей и их объединений, а также у потенциальных бенефициаров проекта, почему те товары и услуги, необходимость которых была подтверждена в ходе исследования потребительского спроса, в настоящий момент отсутствуют в общине. В ходе исследования рыночных возможностей изучаются также перспективы использования сырьевых материалов, выявленных при составлении обзора ситуации в местном сообществе, для создания новых рабочих мест, потенциал для расширения местного производства, ассортимент новых продуктов и услуг, а также предложения по расширению возможностей трудоустройства и предпринимательской деятельности:

- Такие исследования нацелены на анализ местных рыночных тенденций и оценку рисков и возможностей, присутствующих в различных видах экономической деятельности. Они способствуют

⁷ Там же, с. 57.

выявлению специальностей, профессий, продуктов и услуг, способных обеспечивать доход при использовании местных ресурсов, местного потенциала и объектов местной инфраструктуры, но могут охватывать и более широкие рыночные тенденции, выходящие за пределы данной местности.

- Необходимо выяснить, какие специальности и профессии приобретаются посредством неформального ученичества (см. раздел 4.2.3) и каким потенциалом они обладают.
- Позаботьтесь о том, чтобы в процессе определения потенциальных возможностей рынка были приложены усилия для **выявления новых продуктов и специальностей**. Ваши исследовательские инструменты должны обеспечивать изучение возможностей такого рода. Если вы собираетесь организовывать традиционные учебные курсы, их можно будет улучшить и модернизировать. Приготовление мучных кондитерских изделий, например, во многих районах является вполне традиционным ремеслом, но в данной сфере можно с успехом внедрять новые формы и вкусы. Портных можно обучать изготовлению более современной и модной одежды вместо традиционного шитья школьной формы.
- Поскольку для изучения возможностей рынка требуется значительное время и ресурсы, вам следует прежде всего выяснить, **не проводились ли какие-либо другие исследования и не осуществляются ли какие-либо**

другие проекты, которые могут оказаться вам полезными, как показано во Вставке 1.

Информация по этим трем инструментам исследований приведена в Приложении 7 к настоящему руководству.

Вставка 1. Проведите подготовительную работу!

Вполне возможно, что существуют и другие проекты с такими же целевыми группами, как у вас, или проекты, ориентированные на местное экономическое развитие. В таком случае, какая-то часть необходимой вам информации может быть уже собрана, поэтому начните работу с выяснения вопроса о том, какая информация уже имеется.

Но даже если вам и не удастся обнаружить какие-либо проекты, занимающиеся социально незащищенными детьми или вопросами экономического развития в вашем целевом регионе, возможно, существуют результаты исследований, указывающие на секторы, где имеются возможности для занятости и предпринимательства.

ШАГ 2 Обсуждение результатов исследований с заинтересованными сторонами

- Результаты исследований необходимо обсудить с представителями местных заинтересованных сторон и с потенциальными обучаемыми. Особые усилия следует приложить к тому, чтобы во всех дискуссиях участвовали девочки, дети с ограниченными возможностями и представители других социально изолированных групп.
- Цель этих обсуждений – отобрать приоритетные направления деятельности среди выявленных

в ходе исследований, т.е. те, которые обладают наибольшим потенциалом в плане возможностей успешного и устойчивого трудоустройства. Представители местных заинтересованных сторон нередко бывают способны указать на потенциальные проблемы и дать ценные советы и рекомендации.

См. в Приложении 3 перечень «контрольных пунктов», которые можно использовать для первичного изучения проектных идей, возникающих на основе результатов социально-экономических исследований.

ШАГ 3 Подготовка технико-экономических обоснований

- Цель технико-экономического обоснования – оценить целесообразность и жизнеспособность выявленных и отобранных направлений экономической деятельности. Слишком часто деятельность, способная приносить доход, оказывается несостоятельной из-за отсутствия спроса, финансирования или из-за других факторов. Надлежащим образом подготовленное технико-экономическое обоснование помогает предвосхитить такую возможность. В этом обосновании затраты, связанные с производством конкретного товара (услуги), сопоставляются с ценой, по которой такой товар (услугу) предполагается продавать (предоставлять). Обзор основных компонентов, которые следует включать в технико-экономическое обоснование,⁸ а также краткий пример подобного обоснования из Бангладеш⁹ приведены в публикации MOT «*Rural skills training: A generic*

manual on training for rural economy» («TREE Manual»).

- Как будет показано далее в подразделе 4.2.3, в странах Африки и Азии подавляющее большинство всех возможностей в области профессиональной подготовки в настоящее время сосредоточено в системе неформального ученичества. MOT разработала упрощенную методику оценки, которая поможет вам разобраться в практике неформального ученичества и определить специальности, которые приобретаются в рамках такой системы. Информация, полученная с помощью этого краткого и удобного в использовании инструмента, поможет выяснить, каким образом можно использовать систему неформального ученичества для обучения социально незащищенной молодежи и расширения ее возможностей.

Вышеупомянутая методика приведена в Приложении 4.

ШАГ 4 Проверка выявленных возможностей на предмет их безопасности и соответствия концепции достойного труда

Все работники должны быть защищены от факторов, угрожающих их здоровью и безопасности, а также от неблагоприятных условий труда. При разработке программ обучения профессиональным навыкам и специальностям, приносящим доход, вам необходимо позаботиться о том, чтобы не допустить выполнения детьми опасной для них работы.

- В качестве возможных вариантов для бенефициаров вашего проекта следует предлагать только те виды экономической деятельности, которые соответствуют концепции достойного

⁸ Там же, с. 62.

⁹ Там же, Annex 3.6.

труда. Требования на этот счет конкретизируются во Вставке 2.

- Перед тем, как зачислять детей на какие-либо учебные курсы, вы должны убедиться, что те возможности трудоустройства (самозанятости), которые могут появиться у них после обучения, не сопряжены с опасностью для здоровья и жизни. Для обеспечения защиты детей необходимо принять следующие меры:
 - (a) определить виды работ, которые ребенку, вероятно, придется выполнять после обучения, и условия, в которых он будет трудиться;
 - (b) определить опасные факторы, с которыми, вероятно, будет сталкиваться ребенок на своей предполагаемой работе, на рабочем месте, а также по пути на работу и с работы;
 - (c) оценить риск или вероятность того, что ребенок будет подвергаться воздействию этих опасных факторов или что эти факторы будут причинять ему вред;
 - (d) уменьшить риск, устранив опасные факторы из всех рискованных ситуаций, а если это невозможно, изменить направленность обучения;
 - (e) периодически контролировать рабочее место, где будут трудиться ваши обучаемые, чтобы обеспечить их защиту и в дальнейшем.

Вставка 2. Требования относительно соответствия возможностей трудоустройства (самозанятости) концепции достойного труда

Нельзя допускать какого-либо ущемления основополагающих трудовых прав. Удостоверьтесь, что выявленные экономические возможности не сопряжены с наихудшими формами детского труда. Если в стране реализации вашего проекта имеется утвержденный компетентными органами перечень опасных видов работы, запрещенных для детей до 18 лет, этот перечень является для вашего проекта обязательным. Кроме того, выявленные экономические возможности должны соответствовать следующим критериям:

- Основополагающие принципы и права в сфере труда, свобода объединения и право на ведение коллективных переговоров, защита от дискриминации, а также защита от принудительного и кабального труда.
- Выявленные возможности должны, насколько это возможно, удовлетворять и другим требованиям, связанным с понятием достойного труда. Сюда относятся: выплата соответствующего вознаграждения, социальная защита и устойчивость.
- Обращайте особое внимание на те рабочие места, которые при соответствующей адаптации позволяют овладевать нетрадиционными профессиями девочкам и молодым женщинам.
- Учитывайте рабочие места, которые доступны или которые можно сделать доступными для молодых людей с ограниченными возможностями.

Источник: ILO-IPEC and ITC-ILO: "How-to" guide on economic reintegration – Children Formerly Associated with Armed Forces and Groups (Turin, ILO, 2010).

При выяснении вопроса о приемлемости отдельных видов работы для ребенка полезно провести соответствующую оценку рисков.

Оценка рисков¹⁰ также поможет вам понять, как можно этими рисками управлять, чтобы обеспечить безопасность молодых работников.

- Если надлежащим образом информировать партнеров о том, как можно уменьшить воздействие факторов риска на бенефициаров во время обучения и при последующем трудоустройстве в качестве наемных работников или самозанятых, это поможет не допустить выполнения бенефициарами опасных видов работ.

Международная организация труда разработала несколько продуктов, которые помогут обеспечить охрану труда бенефициаров вашего проекта как в процессе их обучения, так и при последующем трудоустройстве в качестве наемных работников или самозанятых лиц (см. ниже вставку «Основные справочные материалы»).



ОСНОВНЫЕ СПРАВОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

- **ILO-IPEC: Safe work for youth Toolkit (Geneva, ILO, 2011)** [Руководство МОТ-ИПЕК «Безопасный труд для молодежи» – на англ. яз.].
Данное руководство предназначено для администраторов, работодателей и молодых людей. В нем рассказывается об опасных производственных факторах и рисках, с которыми сталкиваются молодые работники, а также о том, как с этими факторами и рисками бороться.
- **ILO: Work Improvements in Small Enterprises (WISE) - Package for Trainers (Geneva, 2004)** [Программа по совершенствованию труда на малых предприятиях. Комплект методических материалов для преподавателей – на англ. яз.].

Данный учебный курс позволяет расширить возможности малых и средних предприятий в плане принятия практических и недорогих мер по улучшению условий труда и повышению производительности.

- **ILO: Work Improvement for Safe Home (WISH): Action manual for improving safety, health and working conditions of home workers (Geneva, 2006)**

[Руководство МОТ по улучшению охраны и условий труда домашних работников – на англ. яз.].

Данное руководство содержит адресованные домашним работникам полезные и легковыполнимые рекомендации относительно улучшения охраны и условий их труда. Такие улучшения будут способствовать и повышению производительности.



Вопросы для обсуждения в группе

Определение и оценка потенциальных партнеров

- Что вы понимаете под предварительной подготовкой? Какие выводы для себя вы сделали в ходе этой подготовки и насколько, по вашему мнению, она важна для успешного проведения обучения профессиональным навыкам и специальностям, приносящим доход.
- Авторы настоящего руководства полагают, что без соответствующего участия и советов родителей (опекунов) будущих обучаемых эффективность учебной программы окажется ниже. Можете ли вы сказать исходя из своего опыта, что согласны с этим? Поясните свой ответ. Каким образом вы сможете обеспечить такое участие?

¹⁰ ILO-IPEC: *Tackling hazardous child labour in agriculture...*, (2006), цитируемая публикация. См. Book 3, с. 54, где приведено поэтапное руководство по проведению оценки рисков.

- *Каким образом партнеры в ваших предыдущих учебных программах определяли экономические возможности, для использования которых проводилось обучение представителей целевых групп? Применялась ли для этого какая-то систематическая методика или же обучаемых просто зачисляли на действовавшие курсы? Видите ли вы какие-либо преимущества (недостатки) у существующего подхода?*

3.2 Определение и оценка потенциальных партнеров

Для успешной реализации программы обучения весьма важное значение имеет отбор партнеров. Вам следует осуществить поиск организаций, которые продемонстрировали наличие учебного потенциала, обладают опытом работы с детьми, отличаются гендерной чувствительностью и эффективно функционировали на протяжении ряда последних лет. Однако найти партнерские организации, обладающие всем набором нужных характеристик, может оказаться нелегко, и, возможно, вам придется проводить их обучение по отдельным

вопросам, имеющим важное значение для вашего проекта (см. подраздел 3.5).

Трехшаговый подход к определению и оценке потенциальных партнеров изображен на рис. 3.

ШАГ 1 Обзор учреждений и организаций, которые предоставляют актуальные для вашего проекта услуги

Вам следует составить обзор всех местных учреждений и организаций (как государственных, так и частных), предоставляющих актуальные для вашего проекта услуги. К этим учреждениям и организациям могут относиться следующие:

- местные и районные органы власти, представители национального правительства на местном уровне, а также их службы в соответствующих секторах (планирование, образование, профессиональная подготовка, труд и занятость, сельское хозяйство, здравоохранение и социальное обеспечение);

Рис. 3. Определение и отбор партнеров: основные шаги



- государственные и частные учреждения образования и профессиональной подготовки;
- службы занятости;
- поставщики услуг по системе формального и неформального ученичества;
- поставщики услуг в сфере развития бизнеса;
- организации работников и работодателей – см. во Вставке 3 примеры из стран Азиатско-Тихоокеанского региона, касающиеся успешного участия таких организаций в инициативах, содействующих занятости молодежи;
- торговые палаты;
- структуры, специализирующиеся на коммерциализации сельскохозяйственной продукции;
- кооперативы, группы взаимопомощи;
- банковские учреждения, организации микрокредитования, сельские банки, неформальные сберегательно-кредитные структуры;
- государственно-частные объединения (см. Вставку 15) и инициативы в области социальной ответственности бизнеса;
- международные агентства и их проекты, в том числе программы местного экономического развития (см. Вставку 9), НПО и местные общественные организации;
- другие организации и объединения, в том числе ассоциации фермеров, молодежные организации, организации лиц с ограниченными возможностями, органы опеки и попечительства и т.д.

Вставка 3. Организации работодателей и работников

Мировой опыт продемонстрировал важность участия организаций работодателей и работников в инициативах по обеспечению занятости молодежи. Эти организации могут помогать в разработке политических мер в области рынка труда, в укреплении связей между учреждениями общего и профессионального образования, в формировании и осуществлении отраслевой политики.

- Всекитайская федерация молодежи совместно с Сетью по вопросам занятости молодежи (Youth Employment Network), куда входят МОТ, ООН и Всемирный банк, работает над созданием китайского отделения этой сети. За период с 1998 по 2000 год данная инициатива помогла 86 тыс. молодых людей учредить собственные предприятия, обеспечив создание более 1 млн новых рабочих мест. Задача на 2006-2008 годы состояла в том, чтобы помочь 500 тыс. молодых людей освоить навыки начинающих предпринимателей и оказать содействие 200 тыс. людей в создании собственных предприятий.
- Конфедерация работодателей Филиппин оказывает поддержку Филиппинскому фонду развития молодежного предпринимательства. Благодаря помощи МОТ спектр услуг по развитию такого предпринимательства удалось расширить и включить в него обучение лиц, уже создавших собственные предприятия.
- Во Вьетнаме упрочение связей с сектором образования достигается посредством включения в учебные планы старших классов общеобразовательных средних школ и профессионально-технических училищ программ производственной стажировки и ученичества. В процессе сотрудничества национальных и зарубежных объединений работодателей создаются курсы для молодых предпринимателей и программа обучения основам делового управления.

- Международная конфедерация профсоюзов Азиатско-Тихоокеанского региона представляет и защищает интересы молодых людей через свой Молодежный комитет. Этот комитет в своей Молодежной хартии призывает к принятию ряда мер, включая такие, как действия социальных партнеров и международных организаций в поддержку создания для молодежи качественных рабочих мест, меры по расширению возможностей трудоустройства (например, организация профессиональной подготовки), обеспечение для молодежи достойных условий труда и социальной защиты, а также вовлечение молодых людей в профсоюзы.

Источник: ILO: Asian Decent Work Decade Resource Kit: The Youth Employment Challenge (Bangkok, 2011), с. 14-15.

ШАГ 2 **Согласование критериев отбора партнеров**

В Шаге 1 вы подготовили перечень учреждений и организаций, которые предоставляют актуальные для вашего проекта услуги. Но такой перечень – это лишь первый шаг, и его необходимо дополнить следующим:

- анализом необходимого для вашего проекта потенциала, имеющегося (или отсутствующего) в распоряжении этих учреждений и организаций;
- сведениями о деятельности, осуществляемой и (или) планируемой этими учреждениями и организациями;
- информацией о нормативно-правовой базе, которой эти учреждения и организации руководствуются в своей деятельности.

При анализе потенциала и возможностей вероятных организаций-партнеров вам следует оценивать их по ряду индикаторов, специально разработанных с учетом потребностей и задач вашего проекта. Полезные для вас примеры подобных критериев приведены во Вставке 4.

ШАГ 3 **Выявление недостатков в потенциале**

После проведения оценки своих партнеров вы получите полное представление об их преимуществах, но при этом также станут вполне очевидны и недостатки в их потенциале. Если они не обладают достаточными возможностями в каких-то областях, важных для вашего проекта, их потенциал необходимо соответствующим образом нарастить. Об укреплении потенциала партнеров рассказывается в подразделе 3.5.



Вопросы для обсуждения в группе

Определение и оценка потенциальных партнеров

- Каковы квалификационные требования, предъявляемые вами к своим потенциальным партнерам (организациям-исполнителям) при разработке программ обучения профессиональным навыкам и специальностям, приносящим доход?
- Во Вставке 4 предлагается ряд критериев отбора партнерских организаций. Выберите пять из них, которые представляются вам наиболее важными, и объясните свой выбор. Имеются ли в группе иные мнения? Проведите обсуждение – возможно, вы с чем-то не согласны!
- Проекты по борьбе с детским трудом иногда реализуются в местах, где практически отсутствуют организации и структуры, обладающие опытом, имеющим непосредственное отношение к обучению профессиональным навыкам и специальностям, приносящим доход. В подобных случаях необходимо проявлять творческий подход и находить альтернативных, нетрадиционных партнеров. Кто может выступать в роли таких партнеров?

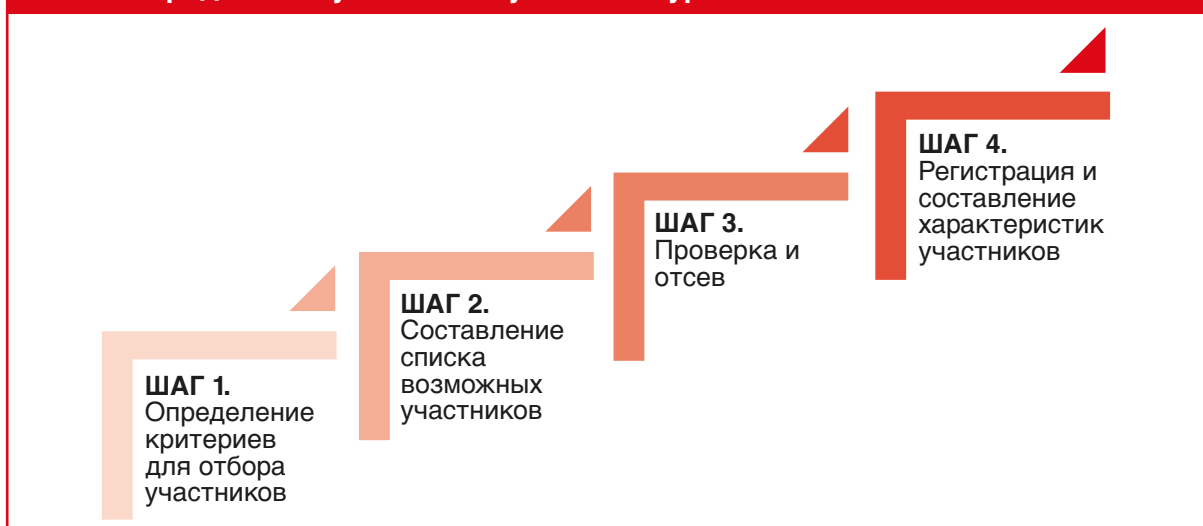
Вставка 4. Рекомендуемые критерии отбора партнерских организаций

Партнерские организации должны хорошо зарекомендовать себя в области рыночно-ориентированного обучения профессиональным навыкам и продвижения занятости. По возможности, они должны удовлетворять следующим требованиям:

1. демонстрировать наличие технического опыта и устойчивых результатов в области профессиональной подготовки и продвижения занятости социально незащищенных групп, в особенности молодежи, а также демонстрировать наличие практического опыта в области рыночно-ориентированного обучения профессиональным навыкам, повышения занятости (самозанятости и занятости по найму), развития микро- и малого предпринимательства и (или) реализации программ по созданию источников доходов;
2. использовать официально признанные системы сертификации;
3. демонстрировать способность выявлять новые возникающие специальности и профессии и корректировать с их учетом учебные программы в целях повышения конкурентоспособности своих выпускников на рынке труда;
4. иметь квалифицированный персонал, обладающий соответствующими техническими навыками и опытом, инфраструктуру, административные и материально-технические ресурсы, необходимые для осуществления конкретной деятельности, предусматриваемой вашим проектом;
5. обладать возможностью установить контакт с представителями вашей целевой группы (с минимально необходимым числом человек) в указанном районе в течение определенного срока;
6. демонстрировать активное присутствие в сфере, выбранной вами для своей программы обучения, хорошее знание местных социально-экономических условий и деятельности, а также хорошие отношения с местными общинами;
7. демонстрировать хорошее знание рынков тех товаров и услуг, которые предположительно будут производить представители целевой группы (обучаемые), включая, по возможности, и рынки нетрадиционных товаров и услуг;
8. иметь хорошие связи и взаимоотношения с государственными и негосударственными учреждениями, занимающимися профессиональной подготовкой и продвижением занятости, услугами в сфере развития бизнеса, ссудо-сберегательными операциями, сбором рыночной информации и маркетингом, а также консультированием по психосоциальным вопросам (на тот случай, если представителям вашей целевой группы потребуются подобные услуги);
9. обладать доказанной компетентностью (т.е. людскими ресурсами и профессиональными знаниями) и опытом в области предоставления поддержки после обучения, включая оказание технического содействия с последующим контролем, установление связей с соответствующими рынками, отраслями и кредитными организациями, консультирование по вопросам предпринимательской деятельности и предоставление доступа к технологии; свидетельством такой компетентности может быть наличие в организации уверенных в себе сотрудников, занимающихся вопросами устойчивой экономической деятельности;
10. обладать предшествующим опытом в области обеспечения экономической реинтеграции молодежи и других социально незащищенных групп населения путем расширения возможностей их трудоустройства с помощью профессиональной подготовки и поддержки приносящих доход видов деятельности;

11. демонстрировать понимание взглядов молодежи, не посещающей школу, наряду с готовностью воспринимать мнения всех сторон и не допускать дискриминации при наборе обучаемых, найме персонала и оказании необходимой поддержки конкретным группам;
 12. обладать практическим опытом и способностью учитывать гендерные проблемы (аспекты) в вопросах профессиональной подготовки и трудоустройства;
 13. демонстрировать свою финансовую надежность и подотчетность в соответствии с принятой системой бухгалтерского учета (аудита);
 14. проявлять готовность соответствовать требованиям систем отчетности и оценки, действующих в вашем проекте;
 15. являться юридическим лицом, зарегистрированным в установленном порядке.
- Источник: ILO: *Rural skills training: A generic manual on training for rural economy (TREE)* (Geneva, 2009), с. 53.

Рис. 4. Определение участников учебного курса: основные шаги



3.3 Определение участников учебного курса

Определение участников учебного курса требует времени, внимания и гласности. Чтобы определить детей, которые будут проходить подготовку по вашим учебным программам, рекомендуется придерживаться последовательности действий из четырех шагов. Эти шаги изображены на рис. 4, и далее в настоящей главе будет подробно рассказано о каждом из них¹¹.

¹¹ Настоящий раздел основан на материалах следующей публикации МОТ-ИПЕК и Международного учебного центра МОТ: *"How-to" guide on economic reintegration - Children Formerly Associated with Armed Forces and Groups* (Turin, ILO, 2010).

ШАГ 1. Определение критериев для отбора участников

Для того, чтобы определить участников предстоящих курсов обучения профессиональным навыкам и специальностям, приносящим доход, в рамках подготовки к реализации некоторых проектов проводятся базовые (исходные) исследования. Если в вашем проекте такие исследования не предусматривались, вам необходимо прежде всего разработать четкие и понятные критерии отбора участников. Эти критерии могут определяться проектной документацией и основываться по крайней мере на следующем:

- **Возраст.** Обучение должно охватывать детей моложе 18 лет, достигших при этом минимального возраста для приема на работу.
- **Пол.** Необходимо стараться набирать в равной степени мальчиков и девочек.
- **Географические районы.** В документации по вашему проекту будет указана административная территория, где предстоит его реализация, однако при определении критериев отбора вам в большинстве случаев придется сосредоточить внимание на уровне отдельных деревень. Отбор целевых районов необходимо осуществлять в процессе консультаций с заинтересованными сторонами, а иногда для этого может потребоваться и анализ местного социально-экономического положения.
- **Трудовой статус.** Если целевой группой вашего проекта являются дети, работающие в определенном секторе экономики, то рамки отбора участников для вас уже установлены. Если же ваш проект, наоборот, основан на территориальном подходе, необходимо определить приоритетность секторов экономики, на которые этот проект будет ориентирован.
- **Незащищенность от детского труда.** Вполне вероятно, что ваш проект будет призван предотвращать вовлечение социально незащищенных детей в сферу детского труда. В разных культурах и социально-экономических условиях незащищенность может быть различной. Для более целенаправленных действий необходимо провести оценку социальной незащищенности детей в тех районах, где вы реализуете свой проект. Факторы незащищенности, способные приводить к детскому труду, перечислены во Вставке 5.

Вставка 5. Факторы, способствующие незащищенности

- **Бедность, неудовлетворенность основных материальных потребностей.**
- **Социальные и экономические потрясения, переживаемые семьей.**
- **Недоступность (качественного) образования и профессиональной подготовки.**
- **Семейные или культурные традиции и обычаи.**
- **Семейная дисгармония,** из-за которой дети могут убежать из своих домов.
- **Пандемия ВИЧ и СПИДа,** из-за которой возрастает количество семей, возглавляемых детьми. Для таких детей работа зачастую имеет жизненно важное значение.
- **Инвалидность.** Способствовать распространению детского труда и эксплуатации детей могут такие факторы, как дискриминация в отношении лиц с ограниченными возможностями и отсутствие служб, удовлетворяющих их особые потребности.
- **Дискриминационные меры.** Незащищенность детей от детского труда усиливается из-за дискриминационных мер, которые приводят к маргинализации определенных этнических групп.
- **Отсутствие или несоблюдение правовых норм и законов.** Распространению детского труда в значительной степени способствует слабое трудовое законодательство и несоблюдение соответствующих норм.
- **Недостаточность предложения труда и условий трудовых договоров.** Иногда дети служат «буфером», компенсирующим недостаток рабочей силы в периоды пиковых нагрузок. В некоторых случаях семьи, которые нанимаются работать на крупных плантациях, получают сдельную плату за норму выработки, или за единицу продукции, и это способствует более частому использованию детского труда.
- **Преобладающее мнение о том что дети – это недорогие и послушные работники.**

ШАГ 2 Составление списка возможных участников

Составление списка возможных участников (обучаемых) – важный шаг, который требует внимательности и вовлеченности многих заинтересованных сторон (например, местные органы власти, представители общественности и организации гражданского общества). Работу по составлению такого списка можно осуществить в порядке, указанном ниже.

- **Проинформируйте о проекте органы местной власти и представителей общественности в вашем районе.** Это можно сделать на специальном семинаре, пригласив на него представителей всех основных партнеров и заинтересованных сторон. Необходимо, чтобы на такой встрече присутствовали представители высокого уровня и чтобы местные лидеры и власти поддержали ваши цели и принципы.
- **Организируйте общественную информационную кампанию, чтобы рассказать о целях и мероприятиях проекта и пригласить зарегистрироваться потенциальных участников.** Помимо проведения встреч на местном уровне можно воспользоваться разнообразными средствами массовой информации в зависимости от конкретных местных условий. К таким средствам могут относиться радио, печатные издания, театр, музыка и изобразительное искусство. В сельских школах, муниципальных учреждениях и т.п. следует распространить брошюры с описанием вашей программы. Цель информационной кампании – побудить соответствующую группу детей откликнуться на приглашение принять участие в ваших программах обучения. В рамках кампании необходимо четко изложить исходную информацию по проекту, объяснить, кто может подать заявку на участие в нем, и каковы его предполагаемые результаты.
- **Привлеките к работе по составлению списка общественные организации и местных лидеров.** Сотрудничество с представителями местных заинтересованных сторон имеет весьма важное значение, так как они знают отдельные семьи и детей. Местные заинтересованные стороны могут также помочь в выявлении тех потенциальных участников, которые на приглашение записаться на курсы в силу различных причин не откликаются.
- **Обеспечьте включение в список представителей групп с особыми потребностями.** Наименее защищенные дети, в том числе дети с особыми потребностями, иногда оказываются исключенными из процесса составления списка просто потому, что не имеют доступа к информации. Кроме того, они могут жить и работать в скрытой обстановке. Некоторые моменты, о которых необходимо помнить при составлении списков потенциальных участников, перечислены ниже.
 - Обеспечьте регистрацию девочек с помощью соответствующей информационно-разъяснительной кампании или путем взаимодействия с местными женскими организациями.
 - Поощряйте регистрацию молодых людей с ограниченными возможностями. Для установления контакта с лицами с нарушением органов зрения и слуха вам, возможно, придется распространять информацию с помощью аудио- и визуальных средств. Следует также помнить, что для облегчения

регистрации молодых людей с ограниченными возможностями необходимо позаботиться о том, чтобы соответствующие объекты и встречи были доступными для них.

- Поощряйте регистрацию детей из числа этнических, религиозных и культурных меньшинств, в отношении которых возможна дискриминация.
- Поощряйте регистрацию детей, живущих с ВИЧ /СПИДом, позаботившись при этом о том, чтобы эта регистрация не приводила к их стигматизации.

Вы должны помнить, что включение в список представителей таких групп предполагает наличие умения обращаться с ними и что вам придется подготовиться к этому и приобрести подобное умение.

шаг

3 Проверка и отсев

Процесс проверки и отсева потенциальных участников имеет два аспекта. Первый аспект – это необходимость убедиться в том, что на курсы обучения будут зачислены только те дети, которые соответствуют определенным критериям. Второй аспект – это оценка существующего уровня подготовки детей и их заинтересованности в профессиональной подготовке (обучении навыкам предпринимательства).

- **Определение детей, соответствующих необходимым критериям.** Проведение интервью с предварительно подобранными детьми представляет собой самый распространенный способ убедиться, что они подходят для предстоящего обучения. Интервью следует планировать в тесном взаимодействии с представителями местных заинтересованных сторон.

- **При проведении интервью необходимо особенно следить за тем, чтобы не причинить ребенку вреда и не делать его жертвой.**

Принципы, которыми необходимо руководствоваться при проведении интервью с детьми, приведены во Вставке 6.

Вставка 6. Основные принципы проведения интервью с детьми

Интервьюирование детей может потребоваться для определения их соответствия критериям, установленным для участников ваших программ обучения, или для выяснения информации об их существующем положении и планах на будущее. Ниже изложены принципы, которые необходимо соблюдать при проведении интервью с детьми.

- Всем детям необходимо сообщать, зачем собирается информация, кто будет иметь к ней доступ и какие меры приняты для обеспечения конфиденциальности. Детей следует постоянно информировать о том, что будет происходить с ними на каждом последующем этапе процесса.
- Если формируется группа интервьюеров, необходимо позаботиться о том, чтобы не создавать обстановки, отпугивающей детей, в особенности девочек. Этого можно добиться, ограничив количество интервьюеров, потратив какое-то время на создание дружественной, расслабляющей атмосферы, и включив в состав интервьюеров женщин.
- Интервью должны проводиться наедине в таком месте, где детей никто не сможет подслушать. Конфиденциальность необходимо соблюдать во всех случаях.
- Необходимо принять меры для обеспечения сохранности собранной информации и разработать механизм контроля и учета документов. Информация должна оставаться собственностью собравшей ее организации.

- Организации, сотрудники которых проводят интервью с детьми, должны принимать следующие меры:
 - интервьюеры должны иметь четкое представление о своих целях и сосредоточиваться только на той информации, которая необходима для этих целей;
 - интервью должны проводиться персоналом, специально обученным для работы с детьми;
 - по возможности, интервью с детьми должны проводить взрослые одного с ними пола;
 - следует избегать многочисленных интервью;
 - болезненные вопросы в беседах с детьми следует затрагивать только тогда, когда это действительно необходимо и отвечает их наилучшим интересам;
 - во время и после интервью детям необходимо оказывать необходимую поддержку;
 - при собеседовании с детьми, ставшими жертвами эксплуатации и злоупотреблений, необходимо быть готовым предоставить им психологическую поддержку перед, во время и после интервью.

Источник: UNICEF: The Paris Principles: Principles and guidelines on children associated with armed forces or armed groups (New York, 2007), с. 30.

- **Оценка существующего уровня подготовки детей и их заинтересованности в обучении.** При определении возможностей профессиональной подготовки для взрослых обычно производят оценку потребностей в обучении.¹² Цель такой оценки – определить существующий уровень подготовки работников и потребность в их дополнительном обучении.

Если вы работаете с социально незащищенными группами, такими, как работающие дети, то уровень их профессиональной подготовки и образования перед зачислением на учебные курсы особого значения не имеет. Тем не менее, рекомендуется, чтобы в своем выборе участников таких курсов вы все же руководствовались некоторыми критериями. Ряд подобных критериев отбора, предлагаемых вашему вниманию, приведен ниже¹³:

- **Мотивация.** Самый важный вопрос – действительно ли кандидат заинтересован в приобретении профессиональных навыков и намерен использовать их для получения дохода.
- **Уровень образования.** Многие неформальные учебные программы не предъявляют высоких требований к предшествующей общеобразовательной подготовке обучаемых лиц. Тем не менее, необходимо позаботиться о том, чтобы учебные материалы, которые будут использоваться при обучении, соответствовали уровню подготовки бенефициаров проекта, иначе их обучение может оказаться неэффективным.
- **Готовность к использованию приобретенных навыков.** Если целью обучения является самозанятость, возможно, придется проверить предпринимательские способности кандидатов, наличие у них сбережений или доступа к финансовым ресурсам, чтобы оценить реализуемость намеченных планов.
- **Поддержка со стороны родителей и местной общины.** Для того, чтобы гарантировать посещение отобранными

¹² ILO: *Rural skills training...*, (2009), цитируемая публикация, с. 63.

¹³ ILO-IPEC: *Non-formal education and rural skills training: tools to combat the worst forms of child labour including trafficking* (Bangkok, ILO, 2002).

детьми учебных курсов и завершение ими обучения в полном объеме, вам необходимо заручиться согласием их родителей (опекунов). Опыт показывает, что если с родителями не советуется должным образом, вероятность преждевременного покидания детьми учебных курсов или иных неудач в обучении повышается. Согласие родителей необходимо получить на этапе предварительной подготовки и периодически подтверждать его на протяжении всего процесса обучения.

- **Наличие первоначальной идеи трудоустройства (предпринимательской деятельности).** На данном этапе полезно задать каждому ребенку вопрос о том, чем он хочет заниматься в будущем, и зафиксировать ответы в системе управления и информации (см. Шаг 4).

ШАГ 4 Регистрация и составление характеристик участников

После завершения отсева необходимо зарегистрировать детей, которые будут участвовать в программе, и собрать о них личные сведения. Эти сведения должны храниться в системе управления и информации и будут использоваться для трех целей:

- для определения уровня подготовки и потенциала ребенка, чтобы обеспечить ему наиболее оптимальное обучение и поддержку;
- для контроля за результатами, демонстрируемыми каждым ребенком;
- для подготовки исходных данных для процессов планирования и мониторинга в рамках вашего проекта.

Регистрацию необходимо осуществлять в процессе индивидуальных интервью. Интервьюер должен регистрировать собранные данные на бланке установленной формы. Персонал, осуществляющий регистрацию, должен быть обучен правилам проведения интервью с детьми (см. Вставку 6).

- **Регистрация и составление характеристик.** Регистрация детей и составление их характеристик должны осуществляться с помощью регистрационного вопросника. Собираемые данные должны включать в себя сведения о прошлой жизни ребенка, в том числе информацию о его семье, образовании, предшествующей подготовке и опыте работы, о состоянии здоровья, наличии инвалидности и пр.
- **Хранение информации в защищенной паролем базе данных.** Собранную вами информацию следует ввести в специальную базу данных. Необходимо выбрать такой формат этой базы данных, который обеспечит практичность и удобство пользования. Если, к примеру, вы действуете в районе с частыми перебоями в электроснабжении, ваши партнеры не имеют компьютеров или обладают лишь начальными навыками работы с ними, не следует стремиться использовать сложное программное обеспечение. В зависимости от количества бенефициаров у партнеров и сложности собираемых о них сведений лучшим выбором, возможно, будет база данных на основе программы Word или Excel. Организации, не имеющие компьютеров и соответствующего программного обеспечения, должны позаботиться о том, чтобы папки с личными сведениями о детях хранились под замком в надежном месте.

- **Вся информация, собранная в вашей базе данных, должна быть строго конфиденциальной и использоваться исключительно для целей планирования и мониторинга.**

МОТ-ИПЕК разработала специальные рекомендации относительно регистрации данных о бенефициарах, участвующих в ее программах (система прямого мониторинга и отчетности по бенефициарам проекта – Direct Beneficiaries Monitoring and Reporting). Поэтому в программах, реализуемых при поддержке МОТ-ИПЕК, эти рекомендации необходимо соблюдать.



Вопросы для обсуждения в группе

Определение участников учебного курса

- *Обсудите факторы незащищенности, наиболее распространенные в районе вашей деятельности.*
- *Наименее защищенные дети и дети с особыми потребностями иногда оказываются исключенными из сферы действия таких услуг, как профессиональная подготовка. Каким образом можно обеспечить охват этих детей вашими программами обучения?*
- *В настоящем руководстве подчеркивается необходимость создания (и ведения) базы данных с характеристиками всех детей, участвующих в программах обучения, в том числе для целей мониторинга и оценки результатов. Расскажите о своем опыте работы с подобными базами данных, сосредоточив внимание на том, как можно сделать их максимально практичными и удобными в использовании (т.е. используемое программное обеспечение, вид и объем собираемых данных, порядок сбора, ввода и учета информации).*

3.4 Профессиональная ориентация и консультирование

Теперь у вас имеется три важных набора данных:

1. характеристики представителей вашей целевой группы;
2. информация о местных возможностях трудоустройства и о возможных источниках дохода в ваших целевых районах;
3. описание и оценка потенциала (а также недостатков) возможных поставщиков образовательных услуг.

Следующий этап – это профессиональная ориентация и консультирование.¹⁴

В ходе этого этапа вам необходимо будет сопоставить изначальные представления участников о своей будущей профессиональной деятельности с их способностями и имеющимися местными возможностями и службами поддержки. Конечным результатом этапа профориентации должен стать план трудоустройства каждого участника, соответствующий его способностям, личным ограничениям и ресурсам и учитывающий реальные местные возможности в области занятости и получения дохода, а также имеющиеся местные службы поддержки.

На рис. 5 показаны шесть важнейших шагов в процессе профессиональной ориентации и консультирования.

ШАГ 1 Определение и подготовка консультантов по профессиональным вопросам

- **Подберите нескольких консультантов.** Если у вашего

¹⁴ Настоящий раздел основан на материалах следующей публикации МОТ-ИПЕК и Международного учебного центра МОТ: “How-to” guide..., (2010), цитируемая публикация.

Рис. 5. Профессиональная ориентация и консультирование: основные шаги



проекта довольно большое количество бенефициаров, их профессиональной ориентацией должны заниматься одновременно несколько консультантов по профессиональным вопросам.

- **Профессиональные и личные качества консультантов имеют крайне важное значение.**

Консультанты должны обладать компетентностью в вопросах психологии и педагогики, а также соответствующими знаниями в области занятости и рынка труда, а такое сочетание профессиональных умений встречается нечасто. Возможно, вам придется рассмотреть возможность использования государственных служб занятости. Личные качества консультантов играют важную роль: например, их гендерные предубеждения могут подорвать усилия по ориентации девочек на нетрадиционные для женщин профессии.

- **Предоставьте консультантам всю необходимую информацию:**
(а) об определении и подборе представителей вашей целевой группы;

(б) о результатах проводимой оценки социально-экономического положения в районе реализации проекта.

- **Возможно, консультанты будут нуждаться в дополнительной подготовке** по вопросу специфических потребностей и проблем вашей целевой группы (групп).

ШАГ 2 Оценка индивидуальных способностей и ограничений

- **Оцените индивидуальные способности каждого участника.**

Такая оценка должна производиться на основе индивидуальных интервью и данных, представленных в личных характеристиках, составленных в ходе определения участников учебного курса (см. подраздел 3.3). Оценка способностей должна включать в себя изучение следующих аспектов:

- образовательный уровень;
- предшествующая профессиональная подготовка;
- предшествующий опыт работы;

- имеющиеся трудовые навыки;
 - имеющиеся социальные навыки;
 - особенности характера;
 - физические данные, недостатки (инвалидность).
- **Изучите индивидуальные ограничения**, которые могут повлиять на выбор программы подготовки и возможности трудоустройства. Сюда могут относиться повседневная работа по дому, обязанности по уходу за детьми или за другими членами семьи.
 - **Зафиксируйте результаты оценки в соответствующей документации.** Вы отвечаете за конфиденциальность информации, собранной в процессе оценки, и должны заверить бенефициаров проекта, что эта информация останется в тайне.

ШАГ 3 Презентация местных возможностей трудоустройства

- Представить местные возможности трудоустройства бенефициарам вашего проекта можно самыми разными способами. Например, вы можете:
 - организовать посещение предприятий, самозанятых ремесленников и фермеров, а также торгово-промышленных ярмарок. Посещение мест, где люди реально работают или выставляют свою продукцию, позволяет участникам получать представление о производственных процессах и условиях труда, а также задавать вопросы о заработках, рынках, условиях овладения профессией и т.д.;
 - привлечь организации работодателей и работников, а также организации ремесленников.

Хотя отдельные предприниматели и ремесленники знают о своих предприятиях больше всех, организации работодателей и работников, а также организации ремесленников могут обладать более обширными знаниями об общей ситуации с различными профессиями на местном уровне;

- представить рабочие места, которые отличаются инновационным характером и обладают повышенной привлекательностью для молодых людей. Инновационным характером могут отличаться рабочие места, связанные с применением новых технологий, или так называемые «зеленые» рабочие места (солнечная энергия, биогаз) в сельской местности. Однако экономическая жизнеспособность таких рабочих мест требует основательного подтверждения.
- Презентация местных возможностей трудоустройства также должна помочь участникам разобраться в вариантах предстоящего им выбора **статуса в сфере занятости**: что значит быть самозанятым, официально работать по найму, быть членом кооператива, обучаться по системе производственного ученичества?
 - **Исключите опасные виды работы и работу, которая не соответствует принципам достойного труда** (см. Вставку 2 и Вставку 3).
 - **Особое внимание следует обратить на консультирование участников проекта относительно возможностей трудоустройства и получения дохода в сельской местности** (см. Вставку 7).

Вставка 7. Консультирование представителей вашей целевой группы относительно занятости в сельском хозяйстве и несельскохозяйственных видов деятельности в сельских районах

Дети могут стремиться уехать из сельской местности в надежде найти лучшее будущее в городах. Возможности заработка в сельском хозяйстве, действительно, могут быть ограничены, но причины отъезда зачастую бывают и неэкономического характера: скучная деревенская жизнь, строгий общественный контроль, привлекательность профессий, не приживающихся на селе, или просто тяготение к городской жизни.

Определенную роль, в особенности для девочек, могут играть отсутствие земельной собственности и прав землепользования. При консультировании участников проекта относительно возможностей трудоустройства и получения дохода в сельской местности следует предусмотреть следующие моменты:

- Расскажите участникам об инновационных продуктах и услугах (например, разведение рыбы, солнечная энергетика, производство биогаза и т.п.), даже если связанных с ними рабочих мест в данной местности еще не существует. Такие возможности могут полностью выходить за пределы представлений молодых людей о сельской жизни.
- Расскажите об особых преимуществах, которые они могут получить от проекта, расширив свои возможности доступа к подобным рабочим местам благодаря полученной технической и управленческой подготовке, предоставленным финансовым услугам или поддержке при создании собственного предприятия.
- Расскажите о широком спектре несельскохозяйственных видов деятельности, которые становятся возможными благодаря расширению сельскохозяйственного производства (например, переработка сельскохозяйственной продукции, транспортировка продукции на городские рынки, ремонт транспортных средств и иной техники, предоставление услуг связи и т.д.).

Этап профессиональной ориентации сам по себе может побудить вас к более подробному изучению возможности осуществления новых видов деятельности, которых, возможно, даже еще не существует.

- Расскажите о быстрых переменах, которые происходят в сельской жизни благодаря открытию городских рынков, появлению новых средств транспорта и связи, разработке новых технологий и т.д.
- Расскажите о том, как новые или более приспособленные технологии высвобождают время сельских женщин и тем самым позволяют им заниматься экономической деятельностью.

Источник: ILO-IPEC and ITC-ILO: "How-to" guide on economic reintegration – Children Formerly Associated with Armed Forces and Groups (Turin, ILO, 2010).

ШАГ 4

Изучение ожиданий (планов) бенефициаров проекта

После презентации возможностей трудоустройства (Шаг 3) необходимо осуществить следующее:

- В рамках вашего проекта необходимо начать **изучение ожиданий бенефициаров и их представлений о своем дальнейшем трудоустройстве**. Лучше всего делать это на групповых занятиях с участием остальных молодых людей, поскольку такой вариант позволяет рассматривать предложения с разных точек зрения. Кроме того, аргументы от своих сверстников молодые люди, возможно, будут воспринимать более благосклонно, чем от взрослых консультантов.
- **Консультантам следует внимательно выслушать рассказы участников об их ожиданиях** и не делиться с ними сразу же своими знаниями экономической реальности. Отказ от первоначальных планов или амбиций и признание реальности могут оказаться болезненными для детей, и чтобы

примириться с этим, им, возможно, потребуется время и общение.

- В тех случаях, когда девочки ограничивают свой выбор традиционными женскими профессиями, консультантам следует постараться разрушить подобные гендерные стереотипы. Некоторые рекомендации относительно того, как можно побудить девочек к выбору нетрадиционных профессий, приведены во Вставке 8.

Вставка 8. Как можно побудить девочек к выбору нетрадиционных профессий

В процессе профессиональной ориентации следует побуждать девочек к выбору нетрадиционных профессий. Некоторые рекомендации на этот счет приведены ниже.

- Индивидуальные представления девочек о своей дальнейшей судьбе, в которых они руководствуются традиционным распределением гендерных ролей, необходимо критически рассмотреть и выяснить, чем они определяются – свободным выбором самих девочек, давлением со стороны членов семьи, незнанием альтернатив, отсутствием информации о вашем проекте и о путях устранения факторов, мешающих принять в нем участие (например, необходимость ухода за детьми).
- Девочки могут участвовать в посещении предприятий и центров профессиональной подготовки, где традиционно работают и обучаются одни мужчины.
- Им следует рассказывать об успешной деятельности других девочек в нетрадиционных для них сферах.
- Девочек следует информировать о потенциальных экономических выгодах нетрадиционных профессий.
- Консультантам следует обсудить потенциальные возможности трудоустройства с членами семьи, чтобы преодолеть сопротивление с их стороны.

ШАГ

5

Поиск соответствия между изначальными представлениями о перспективах трудоустройства и реальными местными возможностями

После изучения ожиданий участников и их представлений о своем дальнейшем трудоустройстве необходимо выполнить следующее:

- Отрадите результаты, полученные во всех предыдущих шагах, в простой **таблице**, состоящей из следующих пяти колонок: способности, ограничения, изначальные представления о своем трудоустройстве, местные возможности и местные службы поддержки. Эта таблица станет подготовительным средством, которое послужит вам ориентиром на следующих этапах.
- Определите, насколько способности ребенка, выявленные в Шаге 2 (общеобразовательный уровень, имеющиеся трудовые навыки, предыдущая профессиональная подготовка), **соответствуют** его видам на будущее, приняв во внимание профессиональную подготовку и поддержку, которые он может получить в рамках вашего проекта.
- Один из важнейших вопросов, на который необходимо будет дать ответ, заключается в том, стоит ли стремиться к **самозанятости**. Самозанятость подходит не для всех, и решение о том, чтобы к ней стремиться, должно основываться на соответствующей оценке личных качеств, ограничений и других факторов.
- Убедитесь в **совместимости планов участника с его индивидуальными ограничениями** (в особенности это касается девочек). Подобные ограничения могут исключать планы,

связанные с длительным обучением. Тем не менее, постарайтесь выяснить, каким образом такие ограничения можно уменьшить, например, путем предоставления грантов, изменения условий, места и времени обучения и т.д.

- Следует помнить о **необходимости ограничивать количество детей, отбираемых из одной и той же местности или деревни для обучения по одной и той же специальности**, поскольку по окончании подготовки они могут стать конкурентами.
- В индивидуальном порядке поговорите с детьми о **необходимости поменять их первоначальные планы трудоустройства**, не навязывая на данном этапе никаких альтернативных решений. Дайте им понять, что окончательный план трудоустройства должен соответствовать всем пяти аспектам, отраженным в таблице. Обсудите имеющиеся несоответствия, возможные альтернативы и коррективы.

По завершении данного этапа каждый участник должен иметь утвержденный план профессиональной подготовки, разработанный с учетом его способностей, ограничений, реальных местных возможностей трудоустройства и получения дохода, а также имеющихся местных служб поддержки.



ОСНОВНЫЕ СПРАВОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

- **ITC-ILO: Biz-up - Self-employment skills for young people - Facilitator's guide and toolkit (Turin, ILO, 2007)** [*Развитие навыков предпринимательства и самозанятости у молодежи. Комплект методических материалов и руководство для фасилитаторов – на англ. яз.*]. Эта публикация призвана способствовать тому, чтобы молодые люди в возрасте от 15 до 24 лет могли принимать обоснованное решение относительно

приемлемости для них самозанятости в качестве выбранного вида профессиональной деятельности. Она адресована в первую очередь тем, кто помогает молодежи принимать подобные решения, в том числе консультантам по профессиональной ориентации и другим фасилитаторам. Руководство включает в себя шесть учебных занятий общей продолжительностью примерно 11 учебных часов. Участники должны уметь читать, писать и производить основные арифметические действия. В дополнение к руководству для фасилитаторов выпущено соответствующее «Руководство пользователя», предназначенное для проходящих обучение молодых людей.

- **МОТ: программа «Начни и совершенствуй свой бизнес» (НССБ)**
Методика программы НССБ предусматривает специальный учебный модуль, помогающий сделать выбор между самозанятостью и занятостью по найму. Основное место в этом модуле занимают вопросы, касающиеся экономических условий, занятости, прав и обязанностей работников, сезонной работы, различных ниш на рынке труда и т.д.

ШАГ 6

Подготовка сводного отчета и индивидуальной формы мониторинга

В подразделе 3.3 (Шаг 4) вы узнали о том, как создать систему управления и информации, которая должна содержать сведения обо всех бенефициарах вашего проекта. Теперь рекомендуется дополнить эту базу данных сведениями, указанными ниже.

- Консультант по профессиональным вопросам, занимавшийся детьми, должен подготовить сводный отчет о профессиональной оценке и ориентации каждого ребенка.
- Для того, чтобы можно было проследить за прогрессом бенефициаров проекта, на каждого

из них заводится краткая форма, в которой отмечаются сведения о бенефициаре на протяжении всего срока реализации проекта. Образец индивидуальной формы мониторинга приведен в Приложении 5.



Вопросы для обсуждения в группе

Профессиональная ориентация и консультирование

- *Что, по вашему мнению, является основной помехой в процессе профессиональной ориентации и консультирования?*
- *Насколько велика вероятность того, что в районе реализации вашего проекта найдутся квалифицированные консультанты по профессиональным вопросам? Если такие консультанты отсутствуют, могут ли какие-то другие специалисты – возможно, после дополнительной подготовки – выполнить их функции?*
- *Подростки, живущие в сельской местности, часто стремятся найти работу в городах. Как вы считаете, должен ли ваш проект поддерживать такие стремления? Обоснуйте свою точку зрения.*
- *Имеется ли у вас какой-то опыт обучения девочек нетрадиционным женским специальностям? Каковы были результаты этого обучения в плане способности таких девочек устроиться на работу или в плане жизнеспособности созданных ими предприятий?*
- *Согласны ли вы с тем, что при правильном обучении добиться успеха могут все дети? Какими личными качествами должен обладать молодой человек (девушка), чтобы стать успешным предпринимателем?*

3.5 Укрепление потенциала ваших партнеров

Пройдя через все этапы подразделов 3.1 – 3.4, вы почти закончили предварительную подготовку. Теперь осталось только одно – убедиться, что отобранные вами поставщики образовательных услуг обладают потенциалом, необходимым для удовлетворения потребностей детей, участвующих в программах обучения.

На соответствующих этапах подраздела 3.2 вы определили и оценили потенциальных партнеров, а также отметили недостатки в их компетентности по ряду критериев (см. Вставку 4). Теперь вы должны позаботиться об укреплении потенциала этих партнеров с тем, чтобы они могли удовлетворять необходимым требованиям.

В настоящем руководстве предлагается для укрепления потенциала ваших партнеров придерживаться последовательности действий из трех шагов, как показано на рис. 6. Далее о каждом из этих шагов будет рассказано подробнее.

ШАГ 1

Составление перечня партнеров с указанием их потребностей в подготовке

- Вашим партнерам необходимо обладать не только техническими навыками, но и навыками в области мобилизации общественности, организационной деятельности и внедрения комплексного гендерного подхода. Помимо осуществления деятельности по планированию, реализации и мониторингу программ им придется взаимодействовать с другими партнерами и учреждениями. Необходимо отметить, что они также должны уметь работать с детьми, которые были изъяты из сферы детского труда (причем нередко

Рис. 6. Укрепление потенциала партнеров: основные шаги



в его наихудших формах) или которым помогли в нее не попасть. Ваши партнеры должны уметь определять, когда ребенок нуждается в специализированной поддержке, и знать способы быстрого обращения в соответствующие службы.

- На основе вышесказанного составьте простую таблицу, где будут перечислены все партнеры с указанием их потребностей в дополнительной подготовке.

ШАГ 2 Предварительная подготовка

В качестве первого шага вы можете представить ваш проект и его методику организациям-исполнителям на предварительной встрече и на ряде учебных семинаров, в ходе которых их персонал узнает о своей конкретной роли и обязанностях по реализации программы обучения.

ШАГ 3 Специальная подготовка

- Основываясь на результатах оценки ваших партнеров, проведенной в ходе их отбора, вы должны определить их дополнительные потребности в специальной подготовке.
- Дополнительная подготовка партнеров может быть необходима по следующим

вопросам: особенности проведения интервью с детьми; обучение навыкам безопасной жизнедеятельности в дополнение к обычному профессиональному обучению; информация об основных трудовых нормах и (или) об охране труда, ВИЧ/СПИДе; учет гендерных аспектов в профессиональной подготовке. Вам необходимо каким-то образом обеспечить надлежащую подготовку партнеров по данным вопросам, занявшись ею самостоятельно или подыскав для этого подходящих специалистов на стороне.

- Важным и полезным обучающим средством могут стать правильно организованные ознакомительные поездки с упором на обмен опытом и перенятие подходов, успешно зарекомендовавших себя в других районах.



Вопросы для обсуждения в группе

Укрепление потенциала ваших партнеров

- Как бы вы определили очередность тех вопросов, по которым ваши партнеры нуждаются в дополнительной подготовке? Постарайтесь ответить на этот вопрос как можно конкретнее и проведите параллели с вашим собственным опытом.
- Выполнение всех мероприятий и шагов, рекомендуемых настоящим руководством в рамках предварительной подготовки, потребует значительных затрат времени и ресурсов. Располагает ли ваш текущий проект необходимыми ресурсами и временем? Если не располагает, то какие элементы предварительной подготовки вы считаете наиболее важными и что можно было бы в ней сократить без ущерба для качественной реализации намеченных вами мер?



Оказывая поддержку детям старшего возраста, которым может не хватать базового общего образования, МОТ-ИПЕК отдает предпочтение комплексному подходу, сочетающему профессиональную подготовку с обучением необходимым навыкам самостоятельности, а также навыкам письма, чтения и счета.

Профессиональная подготовка дополняется также помощью в достойном трудоустройстве.

В настоящем руководстве представлены следующие варианты обучения:

- обучение навыкам самостоятельности в сочетании с неформальной базовой общеобразовательной подготовкой;
- профессионально-техническая подготовка, в том числе:
 - профессионально-техническая подготовка на базе учебных центров в городах;
 - профессионально-техническая подготовка в сельских районах, осуществляемая на базе местных сообществ, в мобильном и выездном формате;
 - формальное и неформальное ученичество;
- обучение навыкам предпринимательства.

В разделах, которые последуют далее, речь пойдет о конкретных отличительных особенностях этих видов подготовки, однако имеется ряд аспектов,

относящихся одновременно ко всем из них. О таких комплексных аспектах рассказывается ниже.

Включение вашей учебной программы в существующие программы местного экономического развития (МЭР)

Как уже говорилось в настоящем руководстве ранее, необходимо убедиться, не существует ли в районе реализации вашего проекта каких-либо других комплексных территориальных программ развития, например, программ местного экономического развития (МЭР) или иных программ на базе местных сообществ (см. подраздел 4.2.2). Если таковые существуют, можно будет интегрировать в них ваш проект (см. Вставку 9).

Вставка 9. Основы концепции местного экономического развития (МЭР)

Местное экономическое развитие (МЭР) – это процесс совместного развития мелких локальных предприятий, осуществляемый в пределах определенной территории или местного административного района в сотрудничестве с государственными и частными заинтересованными сторонами. Концепция МЭР предполагает использование местных ресурсов и конкурентных преимуществ в целях создания достойных рабочих мест и обеспечения устойчивого экономического роста.

Хотя концепция МЭР представляет собой в первую очередь экономическую стратегию, она одновременно преследует и социальные цели, такие, как сокращение бедности и социальная интеграция.

Структуры, занимающиеся ее разработкой и реализацией, создают возможности для диалога между различными группами местного сообщества и позволяют им принимать активное участие в процессах принятия решений. К участию привлекаются целевые группы самых разных уровней, например, местные органы власти, организации работодателей, профсоюзы, местные бизнес-сообщества и другие партнеры, такие, как объединения представителей коренного населения или гражданские объединения, представляющие интересы молодежи и женщин.

Источник: ILO: Gender mainstreaming in local economic development strategies. A Guide Geneva, 2010), с. 14.

Планирование и организация обучения

Конечные результаты обучения в значительной степени зависят от того, как оно организовано и спланировано. Программа обучения должна быть гибкой и учитывать особенности и интересы обучаемых. Готовые учебные программы, в особенности разработанные центральными учебными заведениями, обычно предназначаются для стандартных курсов по определенной специальности. Они могут отличаться слишком общим характером и не учитывать особых потребностей вашей целевой группы. Из положительных моментов можно отметить, что такие программы, как правило, позволяют сдавать квалификационные экзамены в сторонних учреждениях и получать свидетельства о подготовке общепризнанного образца, повышающие шансы на трудоустройство.

Опыт показывает, что учебные курсы для бывших работающих детей должны быть относительно краткими и модульными по форме. После курса профессионально-технической подготовки многие дети будут также проходить базовую

общеобразовательную подготовку в сочетании с обучением навыкам самостоятельности, а возможно, и обучение навыкам предпринимательства. Все эти компоненты подготовки будут проходить в разных местах и иметь разную продолжительность. Каждый учебный блок называется модулем.

Определить какие-то общие стандарты продолжительности обучения довольно сложно, тем не менее можно указать, что в зависимости от индивидуальных потребностей бенефициаров вашего проекта, их уже имеющегося уровня подготовки и сложности профессиональных навыков, которые им предстоит освоить, краткосрочное обучение должно занимать до 3 месяцев, среднесрочное – 3-6 месяцев, а долгосрочное – 6-9 месяцев (при очной форме обучения). Неформальное обучение по системе ученичества обычно длится более одного года.

Кажется очевидным, что обучение должно происходить в часы, удобные для детей, однако на самом деле это далеко не всегда происходит именно так. Дети, имеющие домашние обязанности (как правило, это девочки), зачастую не имеют возможности обучаться по очной форме. Поэтому возможно, что придется сделать учебный график гибким и проводить обучение в послеобеденное время, по вечерам и в выходные дни. Точно так же и место для учебных курсов необходимо подбирать с учетом ограничений, испытываемых целевой группой. Обучение детей должно происходить, по возможности, рядом с местом их проживания (см. подраздел 4.2.2).

Значение преподавателей

Еще одной важной составляющей успешной программы обучения является подбор преподавателей. Преподаватели

должны не только обладать техническими знаниями и педагогическими навыками, но и уметь влиять на мнение обучаемых ими детей и повышать их общеобразовательный уровень. Необходимо, чтобы они понимали и знали, как следует работать с разными группами обучаемых, в том числе с крайне уязвимыми во многих отношениях детьми. О важных квалификационных качествах, которыми должен обладать хороший преподаватель, рассказывается в публикации МОТ «*Rural skills training: A generic manual on training for rural economy*» («*TREE Manual*») (см. Вставку 10).

Вставка 10. Необходимые квалификационные качества преподавателей

- **Компетентность в преподаваемом предмете.** Преподаватели должны хорошо знать ту специальность, которой они обучают.
- **Владение методикой преподавания.** Компетентный преподаватель будет строить каждый урок таким образом, чтобы использовать время ребенка максимально эффективным образом. Уроки должны иметь связь с реальной жизнью и быть достаточно гибкими, чтобы можно было учитывать особые интересы или особый опыт обучаемых.
- **Изобретательность и творческий подход.** Методы, хорошо подходящие для одного ребенка или для одного урока, могут оказаться неприемлемыми в других ситуациях. Хороший преподаватель всегда заметит первые признаки непонимания или отсутствия интереса и при необходимости внесет в учебный курс соответствующие коррективы.
- **Знание своей «клиентуры».** Перед началом учебного процесса преподаватели должны изучить основные характеристики детей, которых им предстоит обучать. Очень часто бывает так, что преподаватель узнает своих учеников только к концу обучения.

В проектах, связанных с искоренением детского труда, обучаемыми нередко оказываются уязвимые дети, нуждающиеся в особом внимании и поддержке.

- **Умение влиять на мнение и поведение.** Хороший преподаватель будет служить положительным примером для своих юных учеников.
- **Умение формировать группы и организовывать групповую работу.** Важным качеством хорошего преподавателя является умение формировать группы учеников. Успешная совместная деятельность различных групп имеет весьма позитивный эффект и способна положить начало будущим бизнес-идеям и сотрудничеству.
- **Регулярная проверка и оценка знаний учеников.** Хороший преподаватель должен постоянно проверять, насколько хорошо ученики усваивают знания и навыки. Такие проверки можно проводить в форме вопросов и ответов, контрольных работ и тестов. Их основная цель заключается не в том, чтобы допустить или не допустить учеников к дальнейшим занятиям, а в том, чтобы оценить, насколько хорошо они усваивают материал, и при необходимости скорректировать методику.

Источник: ILO: *Rural skills training: A generic manual on training for rural economy (TREE)* (Geneva, 2009).

Финансовые аспекты обучения

При составлении концепции учебных программ вашего проекта финансовые аспекты обучения необходимо рассматривать с двух сторон:

- стоимость собственно обучения;
- содержание участников в период обучения.

Затраты, связанные собственно с обучением, включают средства, необходимые на строительство, ремонт и содержание учебной базы, закупку оборудования и материалов, эксплуатационные расходы на программы

профессиональной подготовки (в том числе заработную плату преподавателей и др.), а также расходы на поддержку участников после обучения.

Как свидетельствуют различные литературные источники, участники учебных курсов все чаще стараются оплачивать стоимость обучения самостоятельно. Однако для представителей вашей целевой группы это может оказаться невозможным. И чтобы покрыть расходы на их обучение, вам, возможно, придется искать другие способы.

Это можно сделать, например, организовав различные виды доходной деятельности, непосредственно связанные с обучением. Так, дети, посещающие курсы кройки и шитья, могут брать оплачиваемые заказы на изготовление одежды, а дети, обучающиеся специальности механика, могут открыть в учебном центре пункт по ремонту и обслуживанию велосипедов и мотоциклов.

Затраты, связанные с содержанием участников, могут включать в себя прямые расходы обучаемых, например, плату за проезд к месту обучения и обратно, расходы на питание и т.д.

Прямые расходы можно включить в вашу смету расходов на обучение, однако существуют еще альтернативные издержки ребенка и его семьи (т.е. потеря дохода из-за того, что посещающий учебные курсы ребенок прекращает работать), с которыми дело обстоит сложнее. Универсального решения для этой проблемы не существует, но чтобы попытаться найти какой-то выход, необходимо побеседовать с членами семьи и рассказать о долгосрочных выгодах, которые все они могут получить

благодаря обучению ребенка.¹⁵ Как уже отмечалось в подразделе 3.3, поддержку со стороны семьи или по крайней мере ее согласие с самого начала следует рассматривать как важный критерий отбора участников проекта (см. Вставку 11).

Вставка 11. Рекомендуемые способы решения проблемы содержания детей во время их обучения

- Спланируйте часы (дни) учебных занятий таким образом, чтобы обучаемые могли продолжать заниматься допустимой деятельностью, приносящей доход, параллельно с учебой.
- Разработайте программу *сочетания обучения и оплачиваемой работы*, в соответствии с которой дети будут заниматься подходящей деятельностью, приносящей доход, непосредственно на месте обучения (т.е. будут задействованы в работе предприятия по изготовлению одежды, мебели, производству продуктов питания, ремонту велосипедов, насосов и пр.), или привяжите обучение к тому месту, где работают дети.
- Договоритесь о том, чтобы дети получали часть выручки от продажи продукции, произведенной во время обучения.
- При неформальном обучении по системе ученичества договоритесь о том, чтобы мастер-наставник, у которого будут обучаться дети, обеспечивал их питанием, жильем или карманными деньгами, если это не противоречит местным обычаям.
- Позаботьтесь о специальных мерах поддержки детей (питание, одежда и, возможно, даже стипендии) и их семей (обеспечение продуктами питания и медицинским обслуживанием).
- Подключите родителей и других родственников детей к программам, способствующим созданию источников дохода.

¹⁵ Там же.

- Постарайтесь заключить с Международной продовольственной программой (МПП) ООН или другой неправительственной организацией договор типа «продовольствие за обучение». Переговоры с местными бюро МПП следует начинать заблаговременно, так как соответствующие заявки придется включать в годовые планы.

Гендерные аспекты обучения

Девочкам приходится сталкиваться с дополнительными проблемами социально-экономического и культурного характера. Поэтому вам необходимо позаботиться о том, чтобы **особые потребности девочек учитывались надлежащим образом** на протяжении всего процесса обучения. Ряд общих рекомендаций относительно того, как можно обеспечить учет гендерного фактора при обучении, приведен во Вставке 12.

Вставка 12. Обучение с учетом гендерного фактора

- По возможности обеспечьте, чтобы во всех местах проведения обучения или рядом с ними имелись **детские дневные стационары**, позволяющие молодым матерям приходить на занятия с детьми. Организуйте график занятий таким образом, чтобы матери имели возможность кормить своих грудных детей.
- С обучаемыми девочками необходимо обговаривать **наиболее удобное для них время занятий** (например, утро или вторая половина дня), поскольку им, возможно, придется сочетать обучение с выполнением домашних обязанностей.
- Старайтесь проводить обучение **недалеко от** мест проживания обучаемых.
- Обеспечьте для обучаемых девочек и мальчиков **надежно запираемые отдельные санузлы**.

- Первоочередное внимание следует уделять **обучению девочек основам менеджмента**.
- Обращайте внимание на девочек с низким образовательным уровнем и обеспечивайте для них **дополнительную базовую общеобразовательную подготовку в неформальном формате**.
- **Поощряйте стремление девочек к освоению нетрадиционных женских специальностей**, например, организуя ознакомительные визиты к успешным местным предпринимателям-женщинам, в особенности к тем, которые осуществляют свою деятельность в секторах, где традиционно доминируют мужчины, и которые будут служить положительным примером (см. подраздел 3.4 и Вставку 8).
- **Побуждайте девочек высказываться** по поводу вариантов выбора учебного курса, его содержания и методики обучения.
- Старайтесь увеличить число **преподавателей-женщин**.
- Побуждайте работодателей из государственного и частного секторов **предоставлять девочкам и мальчикам равные возможности трудоустройства**.
- **Следите** за степенью участия и интеграции учреждений для девушек.

Доступ для детей с ограниченными возможностями

Разрабатывая и принимая свои нормы и осуществляя информационно-разъяснительную работу, МОТ уже давно выступает за равенство возможностей и обращения для лиц с ограниченными возможностями и за предоставление им доступа к программам и услугам, доступным для всего остального населения. Основными международными нормами в этом плане являются принятая МОТ Конвенция 1983 года о профессиональной реабилитации

и занятости инвалидов (№ 159) и Конвенция о правах инвалидов, принятая ООН в 2008 году. В настоящее время национальные политические меры, программы, службы и действия, направленные на население в целом, а также программы и проекты технического содействия учреждений ООН все больше рассчитывают на реальное и имеющее смысл включение лиц с ограниченными возможностями в общую деятельность.¹⁶

Ограниченность возможностей по форме и степени может быть разной, и потребности в технической помощи, разумеется, весьма индивидуальны. Рекомендации относительно реального включения детей с ограниченными возможностями в ваши программы обучения приведены во Вставке 13.

Вставка 13. Включение в программы обучения детей с ограниченными возможностями

- Оцените потенциальных партнеров, предоставляющих услуги по обучению, и убедитесь, что они демонстрируют готовность включать детей с ограниченными способностями в свои программы и воспринимают такие идеи, как социальная интеграция инвалидов.
- Осуществите поиск организаций инвалидов. Даже если они и не станут вашими партнерами по проекту, вы сможете воспользоваться их специфическим опытом при реализации своих программ обучения.
- Помогите организациям-партнерам понять, что социальная интеграция инвалидов является следующим логическим этапом в их развитии и имеет прямое отношение к их политике и главным ценностям.

¹⁶ ILO: *Count us in! How to make sure that women with disabilities can participate effectively in mainstream women's entrepreneurship development activities* (Geneva, 2008), с. v.

- При планировании учебных программ и любых других услуг, связанных с ними в рамках вашего проекта, следует предусматривать и участие бенефициаров с ограниченными возможностями.
- Приступая к реализации учебных программ, убедитесь в том, что места обучения и учебные материалы приспособлены к особым потребностям детей с ограниченными возможностями:
 - позаботьтесь о соответствующих практических удобствах, в том числе, например, о конфигурации помещения, обеспечивающей доступ к местам проведения занятий инвалидам-колясочникам;
 - позаботьтесь о том, чтобы учебные материалы были представлены в форме, позволяющей воспринимать информацию обучаемым с ограниченными возможностями;
 - используйте гибкие и альтернативные виды деятельности и методы преподавания, адаптируемые к индивидуальным особенностям восприятия и коммуникационным потребностям;
 - позаботьтесь обо всех необходимых вспомогательных устройствах (например, стилус для письма шрифтом Брайля – простой ручной инструмент, позволяющий записывать информацию слабовидящим в специальном приспособлении, напоминающем блокнот, большие флип-чарты для письма, магнитофон для тех, кто не может делать записи).
- Давая советы и рекомендации, старайтесь помочь детям с ограниченными возможностями преодолеть последствия их отрицательного опыта и неуверенность в себе, мешающие полноценно учиться (особенно на начальном этапе обучения).
- Старайтесь развивать чувство единства, сотрудничества и товарищества между бенефициарами с ограниченными возможностями и без таковых.

- Позаботьтесь о том, чтобы дополнительная поддержка, получаемая от вашего проекта участниками с ограниченными возможностями, не приводила к их дальнейшей стигматизации и маргинализации.
- Поощряйте контакты с женщинами-предпринимателями и (или) другими женщинами с ограниченными возможностями.
- Позаботьтесь о том, чтобы все публикации, учебные пособия и материалы содержали упоминания о детях с ограниченными способностями и о проблемах инвалидов и чтобы они были представлены в широком спектре альтернативных форм.
- Информируйте население о своих достижениях с помощью различных СМИ и деятельности в сфере связей с общественностью (например, наглядные примеры из практики, беседы, информационные бюллетени и пиар-кампании).

Источник: ILO: Count us in! How to make sure that women with disabilities can participate effectively in mainstream women's entrepreneurship development activities (Geneva, 2008), с. v.



Вопросы для обсуждения в группе **Варианты программ обучения**

- Известно ли вам о каком-либо проекте местного экономического развития в том районе, где осуществляется ваш проект? Какая организация его реализует? Можете ли вы интегрировать в него свой проект? Если можете (не можете), то почему?
- МОТ подчеркивает важность модульного принципа обучения. Что означает этот принцип на практике?
- Какой – исходя из вашего опыта – должна быть продолжительность программы обучения? Какие факторы определяют ее продолжительность?

- Какими качествами, на ваш взгляд, должен обладать преподаватель, отвечающий за обучение навыкам самостоятельности? Что по этому поводу можно сказать о преподавателях, отвечающих за обучение профессионально-техническим навыкам? Являются ли квалификационные требования к этим двум группам преподавателей одинаковыми? Если являются (не являются), то почему?
- Обучение связано со множеством различных расходов. Одна из групп таких расходов относится непосредственно к самому процессу обучения (т.е. учебная база, оборудование и материалы, заработная плата преподавателей и т.п.). Но существуют еще косвенные расходы, которые несут участники (например, плата за проезд к месту обучения и обратно, потеря части семейного дохода из-за того, что ребенок прекращает работать и уходит учиться). Как вы решали проблему таких косвенных расходов в своих предыдущих проектах и каков ваш опыт?
- Как вы можете обеспечить, чтобы в программе обучения учитывались потребности как мальчиков, так и девочек?
- Приобрели ли вы какой-либо опыт в области обучения детей с ограниченными способностями? С какими практическими трудностями вам придется столкнуться и как их можно преодолеть?

4.1 Обучение навыкам самостоятельности и неформальная базовая общеобразовательная подготовка

Весьма вероятно, что дети, которых вы отобрали для обучения, будут сильно различаться по уровню общеобразовательной подготовки и по имеющимся у них навыкам самостоятельности. Такие навыки, которые называются также базовыми трудовыми навыками¹⁷ или ключевыми компетенциями, носят самый общий характер и имеют важное значение для трудоустройства человека, а также для его социальной интеграции.

Как уже отмечалось выше, МОТ рекомендует в учебном процессе придерживаться комплексного подхода, который предусматривает наряду с прочими видами подготовки проводить в необходимых случаях обучение навыкам самостоятельности, а также письму, чтению и счету.

4.1.1 Обучение навыкам самостоятельности, в том числе умению управлять финансами

Цель обучения навыкам самостоятельности – научить ребенка определенным индивидуальным навыкам и нормам поведения, необходимым в повседневной жизни. Сюда могут относиться и навыки, необходимые для работы по найму или самозанятости.

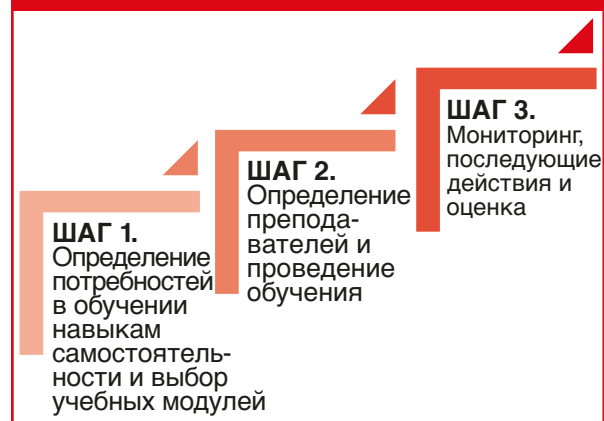
¹⁷ В публикации МОТ, название которой можно перевести как «4 в 1: руководство для поставщиков неформальных образовательных услуг» (ILO: 4 in 1 – Training Handbook for Non-Formal Training Providers (Jakarta, 2011)), базовыми трудовыми навыками считаются: (а) основные навыки чтения, письма и счета, (б) навыки общения и коллективной работы, (в) умение решать проблемы и внутренняя ориентация на поиск решений, (г) адаптируемость, (д) самомотивация, (е) умение принимать самостоятельные решения, (ж) знание и соблюдение нравственных норм.

В качестве примера можно привести следующее:

- **социальное поведение** в семье и обществе (права и обязанности, разрешение конфликтных ситуаций, гендерные вопросы, репродуктивное здоровье, в том числе профилактика ВИЧ, распоряжение денежными средствами, спорт, культура);
- **профессиональное поведение**, требуемое работодателями, потребителями и изготовителями (навыки собеседования, права в сфере труда, распоряжение денежными средствами, трудовая дисциплина).

В настоящем руководстве рекомендуется для организации обучения навыкам самостоятельности придерживаться последовательности действий из трех шагов. Эти шаги изображены на рис. 7, и далее о каждом из них рассказывается более подробно.

Рис. 7. Обучение навыкам самостоятельности: основные шаги



ШАГ 1. Определение потребностей в обучении навыкам самостоятельности и выбор учебных модулей

В ходе предварительной подготовки вы составите полное представление о потребностях в обучении навыкам самостоятельности, испытываемых бенефициарами вашего проекта, и

сможете подготовить соответствующие учебные модули. Это следует делать в следующем порядке:

- проанализируйте результаты бесед, которые вы проводили с каждым бенефициаром проекта в процессе проверки и отсева участников (подраздел 3.3, Шаг 3), и определите темы учебных занятий;
- в ходе определения и оценки потенциальных партнеров (см. подраздел 3.2) вы должны были также получить достаточно хорошее представление о своих потенциальных партнерах и их сильных (а также слабых) сторонах;
- объедините темы учебных занятий в тематические модули, например, в следующие:

Права и обязанности:

- права ребенка (Конвенция ООН о правах ребенка и соответствующее национальное законодательство);
- права в сфере труда (Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда, конвенции МОТ № 138 и № 182 и соответствующее национальное законодательство), включая гендерные аспекты и аспекты, касающиеся людей с ограниченными возможностями.

Социальные вопросы:

- поиск и использование информации, критическое мышление и коммуникация;
- социальные проблемы молодежи (ненасильственное разрешение конфликтных ситуаций, проблемы неприятия и т.д.);
- жизнь с ограниченными возможностями (обретение чувства собственного достоинства,

восстановление после травмы, борьба с социальными стереотипами и т.п.);

- гендерные аспекты (различие полов, гендерные отношения, гендерное насилие, контрацепция, заболевания, передающиеся половым путем, охрана здоровья, родительские проблемы, семейные отношения, забота о детях и т.д.).

Психологические вопросы:

- самосознание;
- сопереживание;
- умение справляться с эмоциями и стрессом.

Вопросы, связанные с ВИЧ:

- как защитить себя (и других) от ВИЧ-инфицирования;
- поведение мальчиков и девочек, связанное с высоким риском заражения ВИЧ;
- информационно-справочные службы для добровольного и конфиденциального консультирования и тестирования;
- информация о сексуальном и репродуктивном здоровье;
- уход, поддержка и консультационные услуги для лиц, живущих с ВИЧ, и для тех, чьи партнеры живут с ВИЧ.

Вопросы, связанные с (будущей) профессией:

- высказывания и размышления по поводу (конфликтных) ситуаций во время обучения, а также по поводу будущей работы и разрешения проблем;
- выявление гендерных ограничений и препятствий для обучения и трудоустройства девочек и женщин;
- нормы профессионального поведения, соблюдения которых требуют работодатели, потребители

и изготовители, в том числе права в сфере труда и трудовая дисциплина;

- аргументирование, обсуждение условий и принятие решений;
- навыки коммуникабельности и построения межличностных отношений.

Вопросы, касающиеся умения распоряжаться денежными средствами, т.е. основы финансового образования:

- вооружение молодых людей финансовыми знаниями и управленческими навыками, чтобы они могли определять для себя цели в жизни и планировать их достижение;
- получение доступа к недорогим и устойчивым финансовым услугам, в том числе кредитным, сберегательным и страховым, помогающим достигать поставленных целей;
- пользование финансовыми услугами и умение делать осознанный выбор в том, что касается сберегательного потенциала и его увеличения, займа денежных средств и защиты от финансовых рисков.

ШАГ 2 **Определение преподавателей и проведение обучения**

Квалификационные требования, которые следует предъявлять к преподавателям, перечислены во Вставке 10.

- Для обучения навыкам самостоятельности необходимо подыскивать преподавателей, которые способны сопереживать детям и умеют организовывать групповые дискуссии.

- После того, как вы определите партнеров и выберете преподавателей, возможно, что вам придется укреплять потенциал партнеров в определенных областях (см. подраздел 3.5) в зависимости от результатов его оценки (см. подраздел 3.2).

- Занятия в рамках учебных модулей следует проводить по небольшим группам или в полном составе всех участников. Старайтесь, чтобы эти занятия были интерактивными и включали ролевые игры. При проведении занятий по группам последние могут быть смешанными или, наоборот, состоять только из девочек или мальчиков. Необходимо, чтобы участники не испытывали давления или опасений, препятствующих доверительному общению. Занятия должны быть нацелены на развитие у участников таких качеств, как личная самостоятельность, критическое мышление, чувство собственного достоинства и уважительное отношение к окружающим.
- Организуйте для участников спортивные соревнования, посещения театров, музыкальных представлений и другие развлекательные мероприятия.

- Обучение навыкам самостоятельности должно быть гендерно ориентированным по содержанию, и девочек необходимо консультировать и обучать с учетом их специфики. Такое консультирование и обучение должно проводиться отдельно от мальчиков преподавателями-женщинами, например, из женских ассоциаций, специализирующихся на поддержке социально незащищенных девочек и девушек.

- Необходимо учитывать специфические потребности девочек и девушек, как указано во Вставке 12.
- Необходимо учитывать специфические потребности участников с ограниченными возможностями, как указано во Вставке 13.



ОСНОВНЫЕ СПРАВОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

- **ILO: Financial education for youth Training package: Trainer's manual & Trainee's guide (Kathmandu, 2011)** [Финансовое образование для молодежи. Руководство для преподавателей и пособие для учащихся – на англ. яз.].

Этот комплект методических материалов содержит информацию и рекомендации относительно финансового обучения молодежи. Он включает в себя «Руководство для преподавателей», предназначенное для преподавателей финансовых институтов, поставщиков услуг в сфере развития бизнеса, молодежных объединений и НПО, а также «Пособие для учащихся». Комплект разработан в помощь тем, кто учит молодых людей правильно пользоваться деньгами, рассказывая им о разумном расходовании средств, регулярных сбережениях и способах извлечения максимальной пользы из своих ресурсов.

Общая цель комплекта методических материалов заключается в том, чтобы:

- подготовить молодых людей к выполнению финансовых обязанностей в жизни, вооружив их знаниями и навыками, помогающими успешно осуществить переход от иждивенчества к экономической независимости;
- научить молодых людей более дисциплинированному поведению, помогающему делать сбережения, эффективно и ответственно расходовать имеющиеся средства и занимать их в соответствии со здравым смыслом.

- **ILO: Empowerment for children, youth and families: 3-R Trainers' Kit on rights, responsibilities and representation (Bangkok, 2006)** [Расширение возможностей детей, молодежи и семей: права, обязанности и представительство. Руководство для преподавателей – на англ. яз.].

Это руководство содержит рекомендации относительно обучения навыкам самостоятельности и включает 10 модулей, посвященных следующим темам: самосознание и самоидентификация; права в жизни; равноправие в жизни и в семье; труд и ресурсы в семье; решение проблем и социальные навыки; взаимоотношения подростков; сохранение здоровья; защита от насилия и наркотиков; толковый соискатель рабочего места; толковый работник. Приведенные в руководстве упражнения предназначены для трех разных возрастных групп – детей от 10 до 14 лет, молодых людей от 15 до 24 лет и взрослых в возрасте 25 лет и старше.

Цель руководства заключается в том, чтобы:

- помочь детям, молодым людям и членам их семей, живущим в общинах и работающим на предприятиях, где присутствует соответствующий риск, узнать больше о правах ребенка, о правах работников и о гендерном равенстве;
- способствовать уменьшению гендерного и социального неравенства путем информирования молодежи и взрослых в этих общинах и на этих предприятиях и путем их обучения навыкам, необходимым для жизни и работы;
- научить представителей бедных и социально незащищенных семей, в особенности детей и женщин, принимать информированные решения, касающиеся их жизни и выбора работы, а также повысить их авторитет и представительство в общинах и на предприятиях.



ОСНОВНЫЕ СПРАВОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

- ***ILO-IPEC: Supporting Children's Rights through Education, the Arts and the Media (SCREAM) - Education Pack (Geneva, ILO, 2002)*** [Набор учебных материалов для Программы МОТ-ИПЕК в поддержку прав детей посредством образования, искусства и средств массовой информации (программа СКРИМ) – на англ. яз.].

Данный ресурс служит основой для Программы МОТ-ИПЕК в поддержку прав детей посредством образования, искусства и средств массовой информации (программа СКРИМ). Он состоит из 14 образовательных модулей и Руководства пользователя. Эти учебные материалы помогают детям самовыражаться посредством различных художественных средств. В наборе учебных материалов содержатся указания и рекомендации относительно организации и проведения обучения.

- ***ILO-IPEC: Supporting Children's Rights through Education, the Arts and the Media (SCREAM) - A special module on HIV, AIDS and child labour (Geneva, ILO, 2007)*** [Специальный модуль по вопросам ВИЧ, СПИДа и детского труда для Программы МОТ-ИПЕК в поддержку прав детей посредством образования, искусства и средств массовой информации (программа СКРИМ) – на англ. яз.].

Данный ресурс является модулем, дополняющим первоначальный набор учебных материалов. Он предназначен для преподавателей и руководителей групп, рассказывающих детям о ВИЧ и СПИДе, и включает рекомендации по освещению соответствующих вопросов, касающихся здоровья, семьи и детского труда. Этот ресурс особенно полезен при организации занятий по вопросам ВИЧ и СПИДа.

ШАГ

3

Мониторинг, последующие действия и оценка

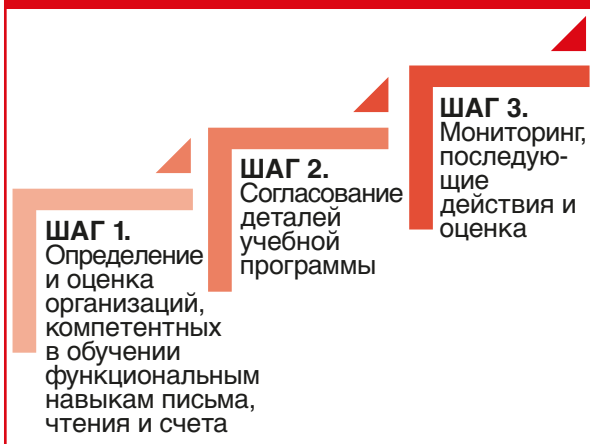
Более подробно вопросы мониторинга и оценки рассматриваются в главе 6, однако имеется несколько моментов, о которых необходимо помнить и которые касаются обучения навыкам самостоятельности. Эти моменты отмечены ниже.

- Поскольку некоторые темы, включенные в программу обучения, могут оказаться весьма болезненными и способными причинить психологическую травму (особенно при работе с детьми, ставшими жертвами торговли людьми и сексуальной эксплуатации, с детьми-солдатами), за учебным процессом необходимо пристально следить, чтобы сразу замечать детей, нуждающихся в специализированной помощи.
- Все результаты, а также особые проблемы, возникающие в ходе обучения навыкам самостоятельности, должны отмечаться в индивидуальной форме мониторинга, заведенной на ребенка в конце этапа профессиональной ориентации (см. подраздел 3.4).

4.1.2 Функциональные навыки письма, чтения и счета

Бенефициары проекта могут нуждаться в помощи с освоением необходимых навыков письма, чтения и счета. В настоящем руководстве рекомендуется для организации такого обучения придерживаться последовательности действий из трех шагов. Эти шаги изображены на рис. 8, и далее о каждом из них речь пойдет более подробно.

Рис. 8. Обучение функциональным навыкам письма, чтения и счета: основные шаги



ШАГ 1 Определение и оценка организаций, компетентных в обучении функциональным навыкам письма, чтения и счета

Действия по определению и оценке потенциальных партнеров по организации обучения были подробно описаны в подразделе 3.2, однако возможно, что вам понадобится обратиться к этой информации повторно или углубиться в детали, о которых говорится ниже:

- свяжитесь с организациями, занимающимися вопросами начального образования, неформального образования и образования для взрослых (например, местные представительства министерства образования, международные и национальные НПО, специализирующиеся на образовании для взрослых, начальном образовании и профессионально-технической подготовке, и т.д.);
- соберите информацию о всех национальных (местных) стандартах в области неформального образования (программы ускоренного обучения и обучение основным навыкам чтения, письма и счета);

- выберите организацию (организации), которая будет проводить обучение бенефициаров вашего проекта функциональным навыкам чтения, письма и счета;
- примите максимально возможное участие в отборе преподавателей; отдавайте предпочтение тем, кто обладает конкретным опытом работы с вашей целевой группой (квалификационные требования, которые вы должны предъявлять к преподавателям, перечислены во Вставке 10);
- после того, как вы определите партнеров и выберете преподавателей, возможно, что вам придется укреплять потенциал партнеров в определенных областях (см. подраздел 3.5) в зависимости от результатов его оценки (см. подраздел 3.2).

ШАГ 2 Согласование деталей учебной программы

- Как показывает опыт, обучение функциональным навыкам чтения, письма и счета будет наиболее эффективным, если связать его непосредственно с тем предметом профессиональной подготовки, который изучает ребенок. Например, если предполагается трудоустройство по специальности повара, то при обучении грамоте можно сосредоточиться на чтении рецептов, а в арифметические упражнения включить задания на удваивание (деление пополам) различных ингредиентов в этих рецептах. Учебный план необходимо тщательно проработать таким образом, чтобы возбуждать и поддерживать интерес у обучаемых:
 - процесс обучения должен быть ориентирован на обучаемых

таким образом, чтобы последние могли активно участвовать в нем, а не только пассивно слушать преподавателя;

- обучение должно быть сосредоточено на практических знаниях, которые обучаемые могут сразу же использовать в своей повседневной жизни;
- обучение должно проводиться, насколько это возможно, местными преподавателями на местном языке;
- рассмотрите возможность проведения обучения в обычных школах во внеклассное время.
- Совместно с выбранной вами партнерской организацией (организациями) необходимо проделать следующее:
 - согласовать учебную программу и методику, а также продолжительность обучения и количество учебных часов в целом и в день;
 - на основе оценки индивидуальных потребностей бенефициаров проекта (см. подраздел 3.3) разработать для каждого из них план обучения функциональным навыкам чтения, письма и счета;
 - обеспечить, чтобы обучение функциональным навыкам чтения, письма и счета проводилось не в качестве отдельного учебного модуля, а параллельно с профессионально-технической и предпринимательской подготовкой; для этого потребуется совместное планирование работы со всеми партнерами, отвечающими за различные компоненты обучения, а также согласование таких аспектов,

как сроки, содержание занятий, места их проведения и т.д.;

- обеспечить учет специфических потребностей девочек, как указано во Вставке 12;
- обеспечить учет специфических потребностей участников с ограниченными возможностями, как указано во Вставке 13.
- Если обучаемые дети не умеют читать и писать, необходимо проявлять тактичность, в особенности когда речь идет о детях старшего возраста. В противном случае они могут почувствовать себя неловко и перестанут приходить на занятия (встречи).

ШАГ 3

ШАГ 3. Мониторинг, последующие действия и оценка

Более подробно вопросы мониторинга и оценки рассматриваются в главе 6, однако имеется несколько моментов, о которых всегда необходимо помнить:

- следите за процессом и результатами обучения функциональным навыкам чтения, письма и счета, а также за тем, чтобы это обучение всегда проводилось с учетом уровня общеобразовательной подготовки каждого ребенка;
- отмечайте результаты обучения в индивидуальной форме мониторинга, заведенной на каждого обучаемого ребенка в конце этапа профессиональной ориентации (см. подраздел 3.4);
- производите оценку поставщика (поставщиков) услуг в области обучения функциональным навыкам чтения, письма и счета.



Вопросы для обсуждения в группе

Обучение навыкам самостоятельности и неформальная базовая общеобразовательная подготовка

- Обучение каким навыкам самостоятельности вы считаете наиболее необходимым для того, чтобы обеспечить успешное последующее трудоустройство или самозанятость участников? Объясните, почему вы так думаете.
- Какими наиболее важными квалификационными качествами должны, по вашему мнению, обладать преподаватели, отбираемые для обучения бенефициаров проекта навыкам самостоятельности? Объясните почему. К каким организациям вы бы обратились в поисках таких преподавателей?
- В настоящем руководстве утверждается, что обучение функциональным навыкам чтения, письма и счета будет наиболее эффективным, если связать его непосредственно с тем предметом профессиональной подготовки, который изучает ребенок. Объясните на конкретных примерах, как это можно сделать.
- Каким образом при обучении можно обеспечить проявление тактичности по отношению к детям старшего возраста, не умеющим читать и писать и стесняющимся этого?
- Имеются ли в мониторинге и оценке результатов обучения навыкам самостоятельности и навыкам письма, чтения и счета какие-то отдельные моменты, требующие особого внимания?

4.2 Профессионально-техническая подготовка и обучение специальностям, позволяющим зарабатывать на жизнь

При планировании профессионально-технической подготовки и обучения специальностям, позволяющим зарабатывать на жизнь, вам понадобится информация трех видов. Если вы прошли все этапы предварительной подготовки, указанные в главе 3, в вашем распоряжении уже должна быть почти вся информация, касающаяся местных экономических возможностей (подраздел 3.1), оценки местных поставщиков образовательных услуг (подраздел 3.2) и потребностей в обучении, испытываемых бенефициарами вашего проекта (подраздел 3.4).

Составляя описание институциональных структур, вы не только определите различных поставщиков образовательных услуг, но и, возможно, столкнетесь с **разными подходами к профессиональной подготовке и обучению специальностям, позволяющим зарабатывать на жизнь**. Сюда может относиться следующее:

- формальные центры профессиональной подготовки под управлением государственного сектора;
- формальные центры профессиональной подготовки под управлением НПО;
- неформальная профессиональная подготовка, осуществляемая НПО;
- программы профессиональной подготовки на базе местных сообществ в сельской местности;
- выездное профессиональное обучение для жителей сельской местности, организуемое на мобильной основе

центрами профессиональной подготовки, специализированными государственными учреждениями и НПО;

- формальное обучение по системе ученичества;
- неформальное обучение по системе ученичества.

Все эти подходы к профессиональной подготовке имеют свои преимущества и недостатки, которые необходимо учитывать при выборе вариантов обучения для участников вашей программы (см. Вставку 14).

**Вставка 14. Примеры
положительного опыта в области
профессионально-технической
подготовки и обучения
специальностям, позволяющим
зарабатывать на жизнь**

Для того, чтобы программы профессионально-технической подготовки и обучения специальностям, позволяющим зарабатывать на жизнь, были эффективными, на этапе их разработки необходимо учитывать следующие моменты:

- Необходимо заручиться согласием родителей (опекунов) для того, чтобы дети могли посещать занятия и завершить обучение в полном объеме, а также чтобы они получали поддержку (эмоциональную и финансовую), необходимую им для завершения учебы и последующего трудоустройства или создания малого предприятия. Как показывает опыт, если родители (опекуны) не привлекаются к учебному процессу должным образом, возрастает вероятность того, что после обучения ребенок вновь вернется к прежней работе.
- Профессионально-техническая подготовка должна быть гибкой и быстро реагировать на изменение потребностей на рынке труда. В то же время она должна учитывать интересы и особенности целевой группы.

- Разработка программ профессионально-технической подготовки не должна определяться исключительно социальными соображениями, и для нее необходимо применять элементы делового подхода, такие, как постановка четких целей, эффективный менеджмент, надежное управление финансами, а также системы мониторинга и оценки, позволяющие получать актуальную информацию об эффективности и действенности учебных программ.
- В целях повышения жизнеспособности программы следует постараться ее удешевить (простая и недорогая учебная база и оборудование, преподаватели на неполную ставку, привлечение местных волонтеров и менеджеров) и, возможно, каким-то образом возложить часть расходов на ее клиентов.
- Эффективные программы отличаются активным привлечением целевых клиентов и их общин на всех этапах работы, включая разработку, реализацию и последующие действия.
- Методику обучения, содержание учебного курса и эффективность последующих действий можно значительно улучшить, если наладить сотрудничество с местным деловым сектором. Местные предприниматели способны послужить весьма полезными консультантами в учебном процессе или экспертами на занятиях в классе.
- Разработчики программ должны позаботиться о том, чтобы во избежание конкуренции обучение в одном и том же географическом районе проводилось по разным специальностям.
- Общеобразовательный уровень детей из целевой группы часто бывает ниже, чем у остальных детей, поэтому в учебном плане профессионально-технической подготовки необходимо предусматривать занятия по обучению чтению, письму и счету, а также навыкам самостоятельности.
- Работающие дети, ввиду их особого положения и приобретенного опыта, могут нуждаться в гораздо более глубоком руководстве и консультировании, чем остальные обучаемые.

- Учебный курс должен быть непродолжительным и иметь, насколько это возможно, самое прямое отношение к работе, поскольку семьи обучаемых (да и сами дети) не могут оставаться долгое время без дохода.
- При разработке проектов самозанятости необходимо учитывать возможности, имеющиеся не только в пределах местной общины, но и в других местах, в том числе в ближайших городах (при этом не следует побуждать молодежь покидать свои дома), и даже возможности в плане экспорта и импорта. В программе подготовки можно предусмотреть обучение онлайн-маркетингу. Тем не менее, если вы имеете дело с небольшими или малоопытными организациями или со сложными местными условиями, обучение следует проводить на базе местных материалов и местных рынков.
- Обучение уже работающих детей можно сосредоточить на повышении их квалификации с тем, чтобы впоследствии они могли выполнять дополнительную или более сложную работу, не наносящую вреда здоровью, и благодаря этому увеличивать свои доходы или улучшать условия труда.

Источник: ILO-IPEC: Non-formal education and rural skills training: tools to combat the worst forms of child labour including trafficking (Bangkok, ILO, 2002).

Важнейший аспект, который необходимо учитывать при выборе вариантов обучения, заключается в разнице между городскими и сельскими условиями. При наличии известных сложностей с организацией обучения в сельских районах соображения эффективности могут подтолкнуть вас к выбору детей, проживающих в городах, тогда как справедливость требует на равных основаниях включать в программы подготовки и тех, кто живет в отдаленной сельской местности. Более справедливому выбору может помочь

применение таких подходов, как обучение на базе местных сообществ или выездное (мобильное) обучение.

В дальнейших подразделах настоящей главы речь пойдет о различных методиках обучения. Поскольку ключевое значение имеет такой аспект, как разница между городом и деревней, эти методики будут представлены соответственно тому, где они наиболее эффективны. Обучению по системе ученичества посвящена отдельная глава, так как данная методика применяется в равной степени как в городской, так и в сельской местности.

В дальнейших подразделах настоящей главы будет рассказано в отдельности об особенностях каждой из этих методик профессиональной подготовки, однако существует ряд моментов, относящихся ко всем из них. Такие моменты перечислены ниже.

- **Необходимость координации деятельности на местном уровне.** Для координации действий местных государственных и частных поставщиков образовательных услуг необходимо создать специальный механизм, чтобы регулировать численность детей, обучаемых по каждой специальности, соответственно емкости местного рынка. Если обучать слишком большое число людей ограниченному числу специальностей на ограниченном пространстве, это приведет к ожесточенной конкуренции, падению доходов, вынужденной миграции и разорению многих микропредприятий.
- Важную роль в программах профессионально-технической подготовки может играть частный сектор. Перспективным путем развития вашей программы может

быть изучение существующих – или разработка собственных – **проектов сотрудничества государственного и частного секторов**. Существует несколько источников МОТ, в которых говорится о преимуществах государственно-частного партнерства в области профессиональной подготовки, особенно с точки зрения молодежной занятости (см. Вставку 15 и вставку «Основные справочные материалы» ниже).



ОСНОВНЫЕ СПРАВОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

- **Youth Employment Network (YEN): Building the case for business collaboration on youth employment – Good practice from West Africa (Dakar, 2008)** [публикация Сети по вопросам занятости молодежи под названием «Доводы в пользу делового сотрудничества в целях обеспечения занятости молодежи – примеры положительного опыта из Западной Африки» – на англ. яз.].

В этой публикации рассказывается, почему и как частному сектору следует способствовать занятости молодежи, и объясняется, какие выгоды он от этого будет иметь.

Вставка 15. Государственно-частное партнерство

В области международного сотрудничества в целях развития все большую популярность приобретает государственно-частное партнерство. У этого партнерства существуют разные определения. В МОТ под ним понимаются «**добровольное сотрудничество различных сторон из государственного и частного секторов, в рамках которого все участники договариваются о совместном достижении общей цели или выполнении конкретных задач**».

Эффективное государственно-частное партнерство основывается на признании того, что и государственный, и частный сектор обладают определенными преимуществами, и на оптимальном распределении задач, обязательств и рисков для дополнительного усиления этих преимуществ.

Это партнерство может принимать различные формы, в том числе такие, как финансирование и пожертвования натурой, совместное планирование и осуществление проектов и действий, организация встреч и мероприятий, совместное проведение различных кампаний и информационно-разъяснительной работы, совместные исследования и публикации.

Источник: ILO: *Public-private partnerships (PPPs). ILO Governing Body 301st Session. Committee on Technical Cooperation. Document GB.301/TC/1. (Geneva, 2008).*

- Важным вопросом, касающимся профессиональной подготовки, является **сдача квалификационных экзаменов по специальности и получение соответствующих свидетельств** (см. Вставку 16).

Вставка 16. Значение квалификационных экзаменов и соответствующих свидетельств

Сдача квалификационных экзаменов и последующее получение соответствующих свидетельств – это важный момент, который необходимо учитывать во всех программах профессиональной подготовки. Прежде национальные квалификационные экзамены и свидетельства предусматривались только для учащихся формальных учебных центров. Теперь же такие экзамены и – при условии их успешной сдачи – свидетельства стали во многих местах доступны и для тех, кто проходит подготовку в системе неформального обучения. Но даже в тех случаях, когда получить разрешение на сдачу национальных экзаменов не получается, могут существовать другие заслуживающие внимания отраслевые или местные экзамены, организуемые соответствующими органами.

Если ни тот, ни другой вариант не доступен, большинство обучаемых все равно будут стремиться получить по крайней мере справку о посещении курса, выдаваемую учреждением, где они проходили подготовку. Свидетельства национального или местного образца, какие-либо дипломы или справки о посещении курса могут помочь выпускникам в устройстве на работу. Если же они станут самозанятыми лицами, подобные свидетельства, подтверждающие уровень квалификации владельца, могут помочь им в приобретении клиентуры.

- **Кооперативы** по своей природе должны предполагать совместное участие, открытость для всех и восприимчивость к потребностям своих членов. С учетом этого можно заключить, что во многих случаях для вашей целевой группы более всего будет подходить именно кооперативная модель (см. Вставку 17).

Вставка 17. Кооперативы

Кооперативы играют важную роль в обеспечении групповой взаимопомощи, особенно в сельской местности, куда не решаются идти частные предприятия и где отсутствуют основные услуги, предоставляемые государственной властью. В Рекомендации МОТ 2002 года о содействии развитию кооперативов (№ 193) под кооперативом понимается модель предприятия с более широкими целями, чем у других корпоративных форм. Он представляет собой «самостоятельную ассоциацию людей, которые объединились на добровольной основе для удовлетворения своих общих экономических, социальных и культурных потребностей и устремлений посредством совместного владения предприятием, контролируемым на основе демократических принципов».

По состоянию на 2011 год численность членов кооперативов составила приблизительно один миллиард человек, а работают в них более 100 млн чел., причем многие страны отмечают, что число кооперативов увеличивается.

Например, в Уганде их количество возросло с 554 в 1995 году до 7500 в 2009 году. Преимущества кооперативов заключаются в том, что они:

- создают возможности для трудоустройства, получения дохода и обеспечивают наличие дополнительных товаров и услуг;
- имеют корни в местных общинах и благодаря этому с большей вероятностью способны положительным образом влиять на них;
- основываются на принципах групповой взаимопомощи, демократии, равенства, справедливости и единства, а также на таких нравственных ценностях, как честность, открытость и социальная ответственность;
- способны трансформировать деятельность, дающую средства к существованию, в защищенный законом производительный труд;
- уравнивают потребности в доходе с более широкими потребностями в социально-экономическом развитии, испытываемыми членами кооперативов и всем обществом, поскольку члены кооперативов являются одновременно и производителями, и получателями выгод;
- часто являются единственными поставщиками услуг в сельских общинах, поскольку предприятия прочих видов нередко считают вложение средств в такие районы слишком затратным делом.

Источник: ILO: *Cooperatives for people-centred rural development - Rural Policy Brief* (Geneva, 2011).

4.2.1 Профессионально-техническая подготовка, организуемая в городах на базе специализированных центров

Сильной стороной формальных центров профессиональной подготовки, принадлежащих государственному сектору, традиционно является качество обучения. Однако по разным причинам качество подготовки во многих учебных центрах развивающихся стран снизилось.

Учебные программы иногда воспроизводят сами себя и со временем отрываются от действительности, теряя связь с реальным спросом на квалифицированную рабочую силу, существующим на рынке труда. Но несмотря на эту проблему все же следует отметить, что во многих случаях, когда оговариваются все необходимые условия, центры профессиональной подготовки государственного сектора оказываются прекрасными партнерами, и это доказал не один проект по борьбе с детским трудом.¹⁸

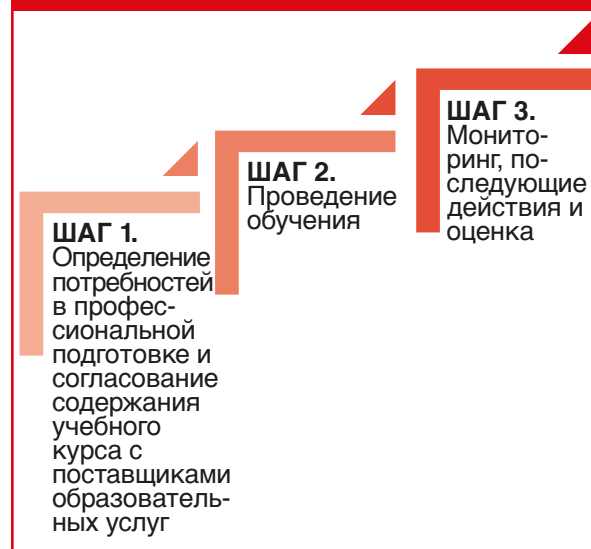
В городах центры профессиональной подготовки встречаются довольно часто, и если ваш проект нацелен на борьбу с детским трудом в городской местности, следует изучить возможности сотрудничества с ними. И хотя практическая польза от подобных центров профессиональной подготовки может быть ограниченной в силу определенных требований для поступающих, касающихся образовательного уровня, возраста, продолжительности обучения (нередко составляет несколько лет) и его стоимости, опыт показывает, что многие из обычных условий, устанавливаемых такими центрами, в действительности являются предметом обсуждения. Последовательность действий при подобных обсуждениях показана на рис. 9.

Центры профессиональной подготовки, находящиеся в ведении НПО, обычно отличаются большей гибкостью в том, что касается вышеупомянутых факторов, но качество обучения в них сильно различается. Благодаря

своим прямым связям с донорами такие центры, находящиеся в ведении международных или национальных НПО, могут соответствовать современным требованиям в большей степени, чем государственные. Для проектов по борьбе с детским трудом учебные программы неправительственных организаций, реализуемые на базе специализированных центров или в неформальном порядке, зачастую являются самыми доступными.¹⁹

Для организации профессиональной подготовки на базе специализированных центров в настоящем руководстве рекомендуется придерживаться последовательности действий из трех шагов. Эти шаги изображены на рис. 9, и далее о каждом из них речь пойдет более подробно.

Рис. 9. Организация профессиональной подготовки на базе специализированных центров: основные шаги



¹⁸ ILO: *Cooperatives for people-centred rural development - Rural Policy Brief* (Geneva, 2011).

¹⁹ Там же.

ШАГ 1 **Определение потребностей в профессиональной подготовке и согласование содержания учебного курса с поставщиками образовательных услуг**

Выполнив действия, рекомендованные в шести шагах профессиональной ориентации и консультирования (подраздел 3.4), вы получите список бенефициаров проекта с указанием профессиональных навыков, которым они хотят научиться. Этот список является отправной точкой для настоящего Шага 1:

- обратитесь повторно к оценке ваших потенциальных партнеров (подраздел 3.2) и, в частности, к оценке местных поставщиков образовательных услуг; проанализируйте критерии отбора (см. Шаг 2 и Вставку 4), чтобы конечные результаты профессиональной подготовки не пострадали от отсутствия надлежащего качества и признания;
- обсудите вариант учебного курса, специально адаптированный с учетом потребностей вашей целевой группы;
- если подходящий во всех остальных отношениях поставщик образовательных услуг не проводит обучения по необходимой специальности, обсудите возможность его содействия (финансового и/или технического) во внедрении нового учебного курса по такой специальности;
- оцените варианты учебных программ и убедитесь, что они соответствуют концепции достойного труда (Вставка 2) и являются приемлемыми для лиц моложе 18 лет (см. подраздел 3.1, Шаг 4);
- убедитесь, что поставщики образовательных услуг обладают необходимым потенциалом для работы

с социально незащищенными детьми (более подробную информацию см. в подразделах 3.2 и 3.5);

- обеспечьте учет специфических потребностей девочек, как указано во Вставке 12;
- обратите особое внимание на потребности в обучении, испытываемые участниками с ограниченными возможностями, если таковые имеются в проекте; главный принцип – во всех возможных случаях обеспечить таким участникам доступ к обычным учебным объектам (см. Вставку 13);
- оформите со всеми поставщиками образовательных услуг письменные договоры по каждому обучаемому, в которых четко оговариваются согласованные условия, в том числе продолжительность учебного курса, ожидаемые результаты и все издержки.

ШАГ 2 **Проведение обучения**

- Определяя участников учебного курса (подраздел 3.3), вы также выяснили индивидуальные потребности каждого ребенка в неформальной базовой общеобразовательной подготовке, в обучении навыкам самостоятельности и, возможно, предпринимательским навыкам. Как уже отмечалось выше, все эти виды обучения необходимо проводить не в виде отдельных модулей до или после профессионально-технической подготовки, а параллельно с ней (см. подразделы 4.1 и 4.3). Обговорите время, содержание, место обучения и т.д. с теми, кто занимается неформальным базовым образованием и обучением навыкам самостоятельности, а также с организацией, отвечающей за предпринимательскую подготовку.

- Примите максимально возможное участие в отборе преподавателей, отдавая предпочтение тем, кто обладает конкретным опытом работы с вашей целевой группой (см. Вставку 10).
- Позаботьтесь о том, чтобы каждый обучаемый имел возможность сдать официальные экзамены по специальности и получить соответствующее свидетельство (см. Вставку 16). Если это невозможно, обучаемым необходимо выдать по крайней мере справки о посещении учебного курса.

ШАГ 3 **Мониторинг, последующие действия и оценка**

- Осуществляйте мониторинг и оценку процесса и результатов профессиональной подготовки. В ваших договорах с поставщиками образовательных услуг должны быть четко определены порядок отчетности и измеримые показатели результатов подготовки. Мониторинга, основанного исключительно на письменных отчетах, недостаточно, и его необходимо дополнять регулярными посещениями мест проведения занятий. Во время таких посещений следует также контролировать соблюдение основных норм охраны труда.
- Отмечайте результаты каждого обучаемого в его индивидуальной форме мониторинга (см. подраздел 3.4).
- Подумайте о том, как привлечь к процессу мониторинга и оценки самих обучаемых.
- Запланируйте в индивидуальных формах мониторинга мероприятия по поддержке участников проекта после обучения (см. Главу 5).

4.2.2 Профессионально-техническая подготовка, организуемая в сельской местности на базе местных сообществ, в мобильном и выездном формате

Обеспечение занятости и создание дополнительных источников дохода в сельской местности – трудная задача. И решение этой задачи усложняется из-за характерного для сельского населения низкого уровня образования и профессиональной подготовки. Большинство сельских жителей по-прежнему продолжают трудиться в аграрном секторе, однако при этом все большее значение приобретают несельскохозяйственные виды деятельности – как те, которые имеют отношение к сельскому хозяйству (например, переработка сельхозпродукции и ремонт сельскохозяйственной техники), так и те, которые обеспечивают потребительские товары и услуги для населения.

Несельскохозяйственные предприятия, обеспечивающие доход в сельской местности, в большинстве своем являются малыми и полностью зависимыми от местных материалов и рынков.²⁰ Этот неформальный сельский сектор можно дополнительно разделить на следующие сегменты:

- **деятельность, дающая средства к существованию**, – сюда относятся в основном хозяйства мелких самозанятых собственников, в которых не требуется наличие каких-то особых навыков и капиталов (примеры подобной деятельности см. во Вставке 18);

²⁰ ILO-IPEC: *Non-formal education and rural skills training...*, (2002), цитируемая публикация, с. 27.

- **микропредприятия**, которые имеют не более 10 работников (включая неоплачиваемых работников семейных предприятий и учеников), используют традиционные технологии и местное сырье и сбывают продукцию на местном рынке;
- **малые предприятия**, которые имеют от 10 до 50 работников, могут применять современные технологии, нередко имеют регистрацию и обладают определенным потенциалом для развития и расширения.

Ввиду того, что возможности работы по найму в современном секторе в сельской местности ограничены, основная задача учебных курсов на селе может заключаться в подготовке детей к самозанятости на микропредприятиях или к развитию деятельности, дающей средства к существованию.

Хотя некоторые примеры успешного создания неправительственными организациями небольших учебных центров на селе имеются, в большинстве случаев специализированные центры профессиональной подготовки действовать в сельской местности не могут. Но там, где они все же существуют, это может стать лучшим вариантом для вашего проекта.

Существует два подхода, которые позволяют решить проблему отсутствия инфраструктуры профессиональной подготовки в сельской местности:

- организация обучения на базе местных сообществ;
- организация профессиональной подготовки в мобильном формате.

При **организации обучения на базе местных сообществ** принимается во

внимание тот факт, что ограничения, с которыми сталкиваются поставщики услуг в области профессиональной подготовки бедного сельского населения, касаются не только самого учебного процесса. Данный подход к обучению призван способствовать решению проблем сельского развития путем интеграции профессиональной подготовки в комплексную систему расширения экономических и социальных возможностей, которая обычно состоит из таких элементов, как определение возможностей для трудоустройства и получения дохода, профессиональная подготовка, поддержка после обучения, а также последующий контроль при начале и консолидации экономической деятельности.

Вставка 18. Деятельность, дающая средства к существованию: характерные особенности

В сельских районах, особенно в тех, которые не обладают ресурсами и достаточным потенциалом для развития сельскохозяйственного производства, возможности для профессиональной подготовки в целях содействия местной занятости ограничены. В действительности самый распространенный способ улучшить условия труда и жизни бедного сельского населения заключается в продвижении видов деятельности, дающих средства к существованию. Чаще всего такие виды деятельности являются традиционными. Их можно подразделить на следующие категории:

- животноводство, т.е. разведение, например, домашней птицы (куры, утки), свиней, лягушек, улиток;
- выращивание овощей;
- традиционные кустарные промыслы, например, ручное ткачество, вышивание, изготовление изделий из тростника (подстилки, веники, корзины, кухонная утварь);

- надомная торговля – в основном продуктами питания и товарами повседневного потребления.

Наиболее важные виды деятельности, дающей средства к существованию, осуществляются, как правило, в доме или рядом с ним, и они обычно основаны на использовании местных материалов и связаны с ближайшими рынками. Для них не требуется ни значительного капитала, ни квалификации, ни каких-то особых предпринимательских навыков.

У этих видов деятельности имеется и такое дополнительное преимущество, как короткий период оборачиваемости капитала, т.е. вложенные средства приносят доход – пусть и небольшой – в течение нескольких недель или месяцев (а в случае торговли – иногда даже и дней).

Одной из самых серьезных проблем в деятельности мелких хозяйств, дающей средства к существованию (как и в деятельности всех прочих микропредприятий), является высокий процент подражания. Вследствие низкого уровня образования и профессиональной подготовки мелкие производители стараются просто копировать те виды хозяйственной деятельности, которые они наблюдают вокруг, и это приводит к ожесточенной конкуренции. Развитие профессиональных навыков в сочетании с другими способами поддержки (внедрение усовершенствованных технологий, разработка и совершенствование продукции, развитие рыночных связей и т.д.) играет решающую роль в диверсификации продукции, улучшении ее качества и повышении производительности.

Источник: ILO-IPEC: Non-formal education and rural skills training: tools to combat the worst forms of child labour including trafficking (Bangkok, ILO, 2002).

Программы обучения на базе местных сообществ имеют очевидную схожесть с программами местного экономического развития (см. Вставку 9). В первых центральное место занимает все же профессионально-техническая подготовка, но как неотъемлемая часть

комплексных усилий по расширению экономических возможностей, дополняемая другими компонентами, такими, как обучение навыкам предпринимательства, обеспечение доступа к финансовым и нефинансовым услугам в сфере развития бизнеса, консультирование и наставничество при начале и консолидации экономической деятельности.²¹ МОТ занимается реализацией программ обучения на базе местных сообществ во многих странах мира. Одной из наиболее известных среди них является Программа профессиональной подготовки в целях расширения экономических прав работников в сельских районах (программа TREE). Ваш проект вряд ли будет в состоянии реализовать полноценную программу TREE самостоятельно, но вам следует стремиться интегрировать его в подобные программы там, где они существуют.

Организация профессиональной подготовки в мобильном формате

основывается на следующем принципе: если люди не могут прийти на учебу, учеба сама должна прийти к ним. Изначально такой подход задумывался как способ перенести в сельскую местность стандартные программы обучения, разрабатываемые центрами профессиональной подготовки, но это оказалось слишком сложным в плане организации и затратным в плане средств и сил. Тем не менее, последние варианты мобильных тренингов, разработанные для проведения краткосрочного узкопрофессионального обучения с учетом конкретных потребностей определенного сельского района (например, для улучшения конкретной производственной технологии или стимулирования диверсификации и совершенствования продукции), показали

²¹ Там же.

гораздо более позитивные результаты. В основе такого мобильного обучения лежит не стандартный курс профессиональной подготовки, а взаимодействие между сельской общиной и поставщиком выездных образовательных услуг.

Преимущество подготовки в мобильном формате заключается в том, что она расширяет возможности трудоустройства и заработка для представителей вашей целевой группы в сельской местности. Обеспечивая внедрение инновационных решений в сельском хозяйстве, а также в несельскохозяйственных видах деятельности, она открывает более привлекательные возможности, способные удерживать молодых людей на селе.

Для организации профессионально-технической подготовки в сельской местности в настоящем руководстве рекомендуется придерживаться последовательности действий из трех шагов. Эти шаги изображены на рис. 10, и далее о каждом из них речь пойдет более подробно.

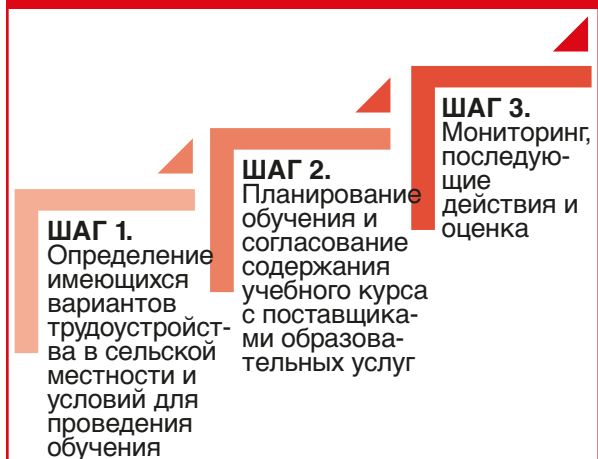


ОСНОВНЫЕ СПРАВОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

- **Разработанная МОТ Программа профессиональной подготовки в целях расширения экономических прав работников в сельских районах (программа TREE) и прилагаемое к ней руководство: ILO: Rural skills training: A generic manual on training for rural economy (TREE) (Geneva, 2009)** [Профессиональная подготовка на селе. Общее руководство по подготовке кадров для сельской экономики – на англ. яз.]. Программа TREE – это комплекс разнообразных действий, начиная с организационных мероприятий и планирования на национальном, региональном и местном уровнях. Она предполагает участие множества специально обученных партнеров из различных секторов (например, обучение предпринимательской деятельности, микрофинансирование, сельское

хозяйство и социальная сфера), которые применяют методику TREE и направляют усилия своих специальных отраслевых служб на реализацию общей комплексной программы, используя четко определенные комплекты рабочих материалов и практических руководств. Методика программы TREE представлена в общем виде в соответствующем руководстве («TREE Manual»). Существуют и ее адаптированные варианты для стран, где реализуется программа. Методика программы TREE представляет собой системный подход, обеспечивающий связь обучения с имеющимися возможностями в сфере экономики и занятости, а также расширение экономических прав социально незащищенных целевых групп, в том числе бедных женщин и людей с ограниченными возможностями. Руководство по программе TREE – это не детальный план проекта, а своеобразное справочное пособие по планированию, разработке и реализации программ обучения и последующей поддержки, направленных на расширение возможностей бедных и их общин. Руководство содержит рекомендации, организационно-методические инструменты и материалы в помощь тем, кто занимается планированием, управлением и реализацией программ и проектов профессионально-технической подготовки.

Рис. 10. Организация профессиональной подготовки на базе местных сообществ и в мобильном формате: основные шаги



ШАГ 1

Определение имеющихся вариантов трудоустройства в сельской местности и условий для проведения обучения

На основе результатов, полученных в ходе оценки местных экономических возможностей и в процессе профессионального консультирования (подразделы 3.1 и 3.4), выберите те возможности в области профессиональной подготовки, которые отвечают имеющимся потребностям. Если в ходе предварительно проводимой работы вы узнали о существовании в вашем районе какой-либо программы обучения на базе местных сообществ, следует интегрировать в нее свой проект. Если же подобной программы не существует, необходимо действовать дальше, руководствуясь нижеприведенными рекомендациями.

- Проанализируйте результаты профессиональной ориентации и консультирования (подраздел 3.4), чтобы увидеть, подготовка какого рода требуется для занятия сельскохозяйственными и несельскохозяйственными видами деятельности. Ниже приведено несколько примеров нетрадиционных²² видов деятельности в сельских районах Восточной Азии.^{23, 24}

²² Инновационный характер несельскохозяйственных видов деятельности зависит в первую очередь от существующих моделей потребления. Хлебопечение, например, в одних условиях может быть современным и передовым, а в других – вполне традиционным.

²³ ILO-IPEC: *Non-formal education and rural skills training...*, (2002), цитируемая публикация.

²⁴ Как отмечалось в Главе 2, нельзя допускать, чтобы дети обучались выполнять опасную для них работу. Некоторые из упоминаемых в настоящем разделе видов деятельности, дающих средства к существованию, – в особенности относящиеся к благоустройству жилищ – могут быть опасными и, следовательно, неприемлемыми для несовершеннолетних работников. Рекомендации по оценке и снижению рисков приведены в подразделе 3.1 (Шаг 4).

- **Виды деятельности, связанные с сельским хозяйством**, например, нетрадиционное производство фруктов и овощей (выращивание грибов), животноводство и разведение мелких грызунов (домашняя птица, лягушки, улитки), садоводство (цветы), содержание питомников древесных пород, прудовое рыбоводство.
- **Ресурсные виды деятельности**, например, ускоренная переработка сельскохозяйственной продукции и фруктов, переработка морепродуктов, производстве естественных удобрений (компост), производство кормов для скота и домашней птицы, изготовление украшений из (полудрагоценных) камней, морских раковин и т.д.
- **Виды деятельности, связанные с увеличением доходов**, например, хлебопечение и изготовление кондитерских изделий, приготовление пищи, изготовление мороженого и молочных продуктов (йогурт), содержание салонов красоты (парикмахерские и косметические услуги), изготовление игрушек и организация различных видов развлечений (демонстрация видеofilмов), изготовление специализированной продукции, такой, как одежда для новорожденных, корпуса для акустических колонок и т.д.
- **Виды деятельности, связанные с благоустройством жилищ**, например, приготовление бетона, изготовление саманных блоков, цементной кровельной черепицы и т.д., изготовление декоративных украшений для дома (засушенные цветы, новогодние и прочие праздничные украшения и т.п.), ремонт бытовой техники.

- Обратитесь повторно к оценке ваших потенциальных партнеров (подраздел 3.2) и, в частности, к оценке местных поставщиков образовательных услуг:
 - потенциальными партнерами по сельскохозяйственным видам деятельности могут быть мелкие местные сельскохозяйственные учебные центры, объединения фермеров, профсоюзы сельскохозяйственных работников, кооперативы, службы распространения сельскохозяйственных знаний, местные НПО и проекты технического сотрудничества в сельскохозяйственной области;
 - к потенциальным партнерам по несельскохозяйственным видам деятельности относятся мелкие местные учебные центры под руководством НПО, мастера-наставники, объединения ремесленников, проекты технического сотрудничества, занимающиеся профессиональной подготовкой, и поставщики мобильных и выездных образовательных услуг, предоставляемых на селе организациями, базирующимися в городах.
- Проанализируйте критерии отбора партнеров (см. Шаг 2 и Вставку 4), чтобы конечные результаты профессиональной подготовки не пострадали от отсутствия надлежащего качества. Организовать сдачу экзаменов и получение соответствующих свидетельств, обеспечивающих официальное признание квалификации (см. Вставку 16), может оказаться сложнее, чем при обучении в формальных центрах профессионально-технической подготовки, тем не менее имеющиеся

для этого возможности следует изучить.

- Оцените варианты обучения и убедитесь, что они соответствуют принципам достойного труда (см. Вставку 2), являются безопасными (см. подраздел 3.1, Шаг 4) и, следовательно, приемлемыми для лиц, не достигших 18 лет.
- Обеспечьте учет специфических потребностей девочек и молодых женщин, как указано во Вставке 12.
- Обратите особое внимание на потребности в обучении, испытываемые участниками с ограниченными возможностями, если таковые имеются в проекте. Во всех возможных случаях обеспечьте таким участникам доступ к обычным учебным объектам (см. Вставку 13).

**ШАГ
2****Планирование обучения и согласование содержания учебного курса с поставщиками образовательных услуг**

- Если вам удастся найти компетентные организации на месте, обратитесь для проведения обучения к ним. В противном случае найдите компетентные организации в других местах (например, в региональном административном центре) и заключите с ними договоры о проведении краткосрочного обучения на месте.
- Если это необходимо и обосновано с финансовой точки зрения, организуйте проведение мобильного или выездного обучения учреждениями, находящимися за пределами сельского района. Такое обучение должно проводиться для удовлетворения конкретной потребности и служить дополнением к обучению, организуемому местными силами.

- Определяя участников учебного курса (подраздел 3.3), вы также выяснили индивидуальные потребности каждого ребенка в неформальной базовой общеобразовательной подготовке, в обучении навыкам самостоятельности и, возможно, предпринимательским навыкам. Все эти виды обучения необходимо проводить не в виде отдельных модулей до или после профессионально-технической подготовки, а параллельно с ней (см. подразделы 4.1 и 4.3). Обговорите время, содержание, место обучения и т.д. с теми, кто занимается неформальным базовым образованием и обучением навыкам самостоятельности, а также с организацией, отвечающей за предпринимательскую подготовку.
- Примите максимально возможное участие в отборе преподавателей, отдавая предпочтение тем, кто обладает конкретным опытом работы с вашей целевой группой (см. Вставку 10).
- Оформите с поставщиками образовательных услуг письменные договоры по каждому обучаемому, в которых четко оговариваются согласованные условия, в том числе продолжительность учебного курса, ожидаемые результаты и все издержки.

ШАГ 3 Мониторинг, последующие действия и оценка

- Осуществляйте мониторинг и оценку процесса и результатов профессиональной подготовки. В ваших договорах с поставщиками образовательных услуг должны быть четко определены порядок отчетности и измеримые показатели результатов подготовки. Мониторинга, основанного

исключительно на письменных отчетах, недостаточно, и его необходимо дополнять регулярными посещениями мест проведения занятий. Во время таких посещений следует также контролировать соблюдение основных норм охраны труда.

- Отмечайте результаты каждого обучаемого в его индивидуальной форме мониторинга (см. подраздел 3.4, Шаг 6).
- Привлеките к процессу мониторинга и оценки самих обучаемых.
- Запланируйте в индивидуальных формах мониторинга мероприятия по поддержке участников проекта после обучения (см. Главу 5).

4.2.3 Формальное и неформальное ученичество

В литературе различаются две формы обучения по системе ученичества – формальная, которая характерна обычно для крупных предприятий формальной экономики, и неформальная, присутствующая в основном на микро- и малых предприятиях неформальной экономики.²⁵ В развивающихся странах самым распространенным способом передачи умений и знаний является неформальное ученичество. На его долю приходится от 80 до 90 процентов всех учащихся, проходящих профессионально-техническую подготовку в городах и поселках городского типа многих африканских и азиатских стран.²⁶

²⁵ ILO: *Upgrading informal apprenticeship: A resource guide for Africa* (Geneva, 2012).

²⁶ ILO: *Upgrading Informal Apprenticeship Systems - Skills for Employment Policy Brief* (Geneva, 2011); и Haan, H.C.: *Training for work in the informal micro-enterprise sector: Fresh evidence from Sub-Saharan Africa*, UNESCO-UNEVOC Book series (Amsterdam, Springer, 2006).

В случае неформального ученичества самый распространенный путь для прошедших обучение – это самозанятость или создание кооператива. Для прошедших формальное ученичество в большей мере характерна занятость по найму. Ваш выбор между формальной и неформальной моделью ученичества зависит также от того, где находится целевой район – в городе или на селе. Организовать обучение по системе формального ученичества в сельской местности может оказаться затруднительным из-за отсутствия там формальных предприятий.

При обучении по системе неформального ученичества приобретение навыков происходит непосредственно на рабочем месте. Ученик наблюдает за действиями собственника предприятия, бригадира мастерской или мастера-наставника и повторяет их, а если он ошибается, его поправляют.

Учитывая распространенность и привычность неформального ученичества, следует подумать о его включении в предлагаемые вами варианты обучения. Однако хотя обучение по такой системе обладает рядом преимуществ, у него имеются и конкретные недостатки (см. Вставку 19).

Осведомленность о недостатках неформального ученичества может помочь вам составить программу обучения таким образом, чтобы эти недостатки уменьшить. МОТ рекомендует совершенствовать систему неформального ученичества, устраняя ее недостатки и увеличивая ее потенциал для улучшения положения молодых людей на рынке труда.



ОСНОВНЫЕ СПРАВОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

- **ILO: Upgrading informal apprenticeship: A resource guide for Africa (Geneva, 2012)** [Совершенствование системы неформального ученичества. Руководство для стран Африки – на англ. яз.].

Эта публикация призвана расширить представления о системах ученичества в неформальной экономике, предоставить инструменты для оценки систем неформального ученичества и разъяснить вопросы, которыми предстоит заниматься. Кроме того, в руководстве изложены основы политических мер, которые можно использовать для укрепления систем неформального ученичества и устранения их недостатков.

Вставка 19. Основные преимущества и недостатки неформального ученичества

Основные преимущества

- Отсутствие формальных требований к уровню образования.
- Обучение и реальное производство тесно связаны. Ученики получают подготовку, работая по настоящим коммерческим договорам, и их обучение происходит в процессе наблюдения и общения со старшими, более опытными работниками.
- В реальной производственной обстановке ученичество предполагает обучение не только техническим и предпринимательским навыкам, но и умению работать с покупателями и правильному отношению к работе. Ученики осваивают целый спектр управленческих и организационных навыков, например таких, как калькулирование себестоимости товара или услуги, ведение переговоров с потребителями и поставщиками.

- Ученики имеют возможность наладить социальные и экономические связи, которые после завершения обучения будут помогать им при создании собственного предприятия или поиске работы по найму.
- Благодаря гибким условиям оплаты неформальное ученичество доступно и для беднейшей молодежи. В некоторых странах ученики за обучение вообще не платят, а мастер-наставник даже обеспечивает их жильем, бесплатным питанием и карманными деньгами.
- Неформальное ученичество отличается высокой институциональной устойчивостью, поскольку в его основе лежат обычаи, социальные нормы и культурные традиции общества.
- Неформальное ученичество рентабельно, так как все инструменты и материалы имеются в наличии на предприятии.
- Мастер-наставник может стать для молодого ученика положительным примером и образцом для подражания. Этот аспект особенно важен, если вы имеете дело с детьми из группы повышенного риска или с теми, кто проходит реабилитацию, побывав в роли жертвы эксплуатации и насилия.

Недостатки

- Медленное распространение новых технологий и квалификаций, поскольку мастер-наставник и сам может не иметь доступа к новым знаниям.
- Ограниченность возможностей в плане приобретения учениками теоретических знаний в своей области, что может воспрепятствовать им в дальнейшем обучении.
- Отсутствие официального признания квалификаций, приобретаемых учениками, может ограничить их возможности трудоустройства за пределами местной общины.

- В то время как формальное ученичество регулируется различными нормативно-правовыми актами, например, законами о профессиональной подготовке, неформальное ученичество под действие законодательства о минимальной заработной плате, трудовых кодексов, норм об охране труда и других положений об условиях труда в большинстве случаев не подпадает. При отсутствии надлежащего мониторинга в системе ученичества возможно развитие таких негативных явлений, как эксплуатация и детский труд.
- Хотя в плане образовательного уровня требования для поступающих могут быть и минимальными, возможны серьезные социальные ограничения. Возможности обучения по системе неформального ученичества традиционно зависят от семейно-родовых отношений между мастером-наставником и семьей ученика. У самых бедных и не имеющих необходимых родственных связей доступ к такому обучению может быть ограничен. У девочек и представителей национальных меньшинств доступ к некоторым, чаще всего наиболее прибыльным профессиям может быть ограничен из-за социальных обычаев.
- В зависимости от педагогических навыков мастера-наставника, наличия оборудования, количества и видов рабочих операций, выполняемых в мастерской, качество подготовки учеников может очень сильно различаться.
- Неформальное ученичество может сводиться к обучению по очень небольшому числу специальностей, и предпочтение в нем зачастую отдается мальчикам.

Источник: ILO: Upgrading informal apprenticeship: A resource guide for Africa (Geneva, 2012).

Для организации обучения бенефициаров по системе ученичества в настоящем руководстве рекомендуется придерживаться последовательности действий из трех шагов. Эти шаги изображены на рис. 11, и далее о каждом из них речь пойдет более подробно.

Рис. 11. Организация обучения по системе ученичества: основные шаги



ШАГ 1 Выявление подходящих возможностей в области обучения по системе ученичества

На основе результатов, полученных в ходе оценки местных экономических возможностей и в процессе профессионального консультирования (подразделы 3.1 и 3.4), подберите возможности в области формального и неформального ученичества, которые отвечают имеющимся потребностям в подготовке. Это можно сделать следующим образом:

- Оцените возможности для обучения представителей вашей целевой группы по системе формального ученичества. Обратитесь к действующим в формальной экономике работодателям, к агентствам по трудоустройству, к организациям работодателей и работников, поскольку они могут помочь наладить необходимые связи с теми, кто занимается обучением учеников на формальных предприятиях.
- Проанализируйте местную систему неформального ученичества, чтобы понять, какие обычаи, правила и традиции лежат в ее основе (см. Приложение 4).
- Примите участие в отборе мастеров-наставников, отдавая предпочтение тем, кто обладает конкретным опытом работы с представителями вашей целевой группы. При отборе мастеров-наставников вам могут помочь следующие критерии:
 - торговый оборот (не останавливайте свой выбор на ремесленниках с низкой экономической активностью, поскольку это означает, что у них отсутствуют надлежащие возможности для обучения учеников);
 - членство в какой-нибудь ремесленной ассоциации;
 - наличие успешно обученных учеников;
 - соблюдение норм охраны труда и других норм, касающихся условий труда;
 - готовность допустить контроль за ходом и процессом обучения со стороны проекта;
 - личная пригодность для работы с бенефициарами вашего проекта.
- Иногда для того, чтобы побудить мастера-наставника к участию в программе ученичества, требуется определенный стимул. Таким стимулом может быть повышение квалификации на базе специализированной продукции, бизнес-консультирование или содействие в вопросах маркетинга в той или иной форме.
- Как показывает опыт, среди маргинализированных детей, проходящих обучение по программам ученичества, довольно велик процент отсева. Причиной этого зачастую бывают их руководители и коллеги по работе, не понимающие нужд детей и то, из какой среды они вышли. Одно из возможных решений проблемы

закljučается в соответствующем информировании таких руководителей и коллег по работе о потребностях детей. В то же время, может потребоваться обучение детей основам трудовой этики.

- Проанализируйте недостатки неформального ученичества, перечисленные во Вставке 19, и составьте программу обучения таким образом, чтобы свести эти недостатки к минимуму.
- Обеспечьте учет специфических потребностей девочек и молодых женщин, как указано во Вставке 12.
- Обратите особое внимание на потребности в обучении, испытываемые участниками с ограниченными возможностями, если таковые имеются в проекте (см. Вставку 13).

шаг 2 **Планирование и согласование условий обучения по системе ученичества и проведение этого обучения**

- Ниже перечислены основные аспекты, которые необходимо обговорить с мастером-наставником.
 - Настаивайте на оформлении письменного договора, в котором будут определены:
 - ♦ цель и содержание обучения, а также периодические учебные задачи для каждого обучаемого;
 - ♦ размер и способы внесения платы за обучение, а также порядок выдачи денег ученику, если это предусматривается (например, еженедельно, ежемесячно, в виде процента от продаж);
 - ♦ услуги, предоставляемые мастером-наставником помимо
 - Обучения (обеспечение жильем, питанием, выдача карманных денег);
 - ♦ срок обучения с указанием даты его окончания во избежание необоснованного продления или неофициального перехода ученика на положение неоплачиваемого или низкооплачиваемого работника.
 - Настаивайте на том, чтобы в программу обучения были включены вопросы охраны труда.
 - Уделяйте особое внимание обучению девочек нетрадиционным специальностям в соответствии с выбранным учебным планом.
 - Уделяйте особое внимание обучению молодых людей с ограниченными возможностями.
 - Настаивайте на выдаче ученику свидетельства о завершении обучения. Необходимо добиваться признания его квалификации, как минимум, соответствующим объединением ремесленников или местной торговой палатой.
 - Настаивайте на том, чтобы ученик получил доступ в профессиональное объединение ремесленников или их учеников.
- Определяя участников учебного курса (подраздел 3.3), вы также выяснили индивидуальные потребности каждого ребенка в неформальной базовой общеобразовательной подготовке, в обучении навыкам самостоятельности и, возможно, предпринимательским навыкам. Как уже отмечалось выше, эти виды обучения необходимо проводить параллельно с профессионально-технической подготовкой (см. подразделы 4.1 и 4.3). Обговорите время, содержание, место обучения и т.д. с теми, кто занимается неформальным базовым

образованием и обучением навыкам самостоятельности, а также с организацией, отвечающей за предпринимательскую подготовку.

- Во многих странах ремесленники имеют свои объединения. Некоторые объединения ремесленников разрабатывают собственные программы ученичества и участвуют в совместных усилиях по стандартизации содержания учебных курсов и обеспечению признания квалификационных свидетельств.

ШАГ 3 Мониторинг, последующие действия и оценка

Более подробно вопросы мониторинга и оценки рассматриваются в главе 6, однако имеется несколько моментов, о которых необходимо помнить и которые касаются ученичества. Эти моменты отмечены ниже.

- Путем периодического посещения мастерских необходимо тщательно контролировать условия обучения учеников (в том числе состояние охраны труда) и следить за тем, чтобы не допускались злоупотребления и чтобы обучаемые не выполняли опасную работу. Таким образом, при разработке программы вы должны определить периодичность контрольных посещений и лицо, ответственное за мониторинг. В Приложении 6 приведена простая форма мониторинга рисков в области охраны труда, которую можно легко адаптировать к любому сектору экономики (рабочему месту), где обучаются дети.
- Необходимо регулярно контролировать ход и результаты обучения и удостоверяться в том, что оно проходит в соответствии с периодическими учебными задачами, указанными в договоре.

- Контролируйте выдачу ученикам свидетельств о завершении обучения, признаваемых профессиональными ассоциациями.
- Если ученик остается со своим мастером-наставником после завершения обучения, удостоверьтесь в том, что с ним заключен трудовой договор.
- Результаты обучения учеников необходимо отражать в индивидуальных формах мониторинга (см. подраздел 3.4).



Вопросы для обсуждения в группе

Профессионально-техническая подготовка и обучение специальностям, позволяющим зарабатывать на жизнь

- Как вы понимаете термин «навыки, позволяющие зарабатывать на жизнь»?
- В настоящем руководстве подчеркивается необходимость организации курсов обучения нетрадиционным, новым специальностям. Вы можете привести примеры таких специальностей?
- Назовите организации, которые вы могли бы рассмотреть в качестве потенциальных партнеров для своих сельских и городских программ обучения профессиональным навыкам и специальностям, приносящим доход.
- Реализуя программы обучения профессиональным навыкам и специальностям, приносящим доход, в прошлом, накопили ли вы какие-то особенные примеры положительного опыта, которыми хотели бы поделиться?
- Насколько важное значение имеет для ваших выпускников сдача квалификационных экзаменов и получение соответствующего свидетельства после окончания обучения? Какие системы аттестации действуют в вашей стране (районе действий)?

- Приобрели ли вы какой-то полезный опыт, имея дело с инициативами в области социальной ответственности бизнеса и с государственно-частными партнерствами?
- Кооперативы по своей природе предполагают совместное участие, открытость для всех и восприимчивость к потребностям своих членов, следовательно, они должны отвечать потребностям вашей целевой группы. Имеется ли у вас опыт работы с кооперативами?
- Какие сложности возникают при организации профессионально-технической подготовки и обучения специальностям, позволяющим зарабатывать на жизнь, для детей, проживающих в сельской местности? Как эти сложности можно преодолеть?
- На какие квалификации и критерии следует обращать внимание при поиске возможностей обучения по системе ученичества для бенефициаров вашего проекта?
- Каковы основные преимущества и недостатки неформального ученичества? Что можно сделать для устранения некоторых из этих недостатков и совершенствования системы ученичества с тем, чтобы создать в ее рамках безопасные и надежные возможности для обучения представителей вашей целевой группы?

предприятие или кооператив, но и для большинства остальных детей вашей целевой группы. Попытку создать собственное предприятие могут впоследствии предпринять и некоторые из тех, кто выбрал для себя обучение по системе ученичества. Обучающиеся для работы по найму в городах могут в будущем оказаться самозанятыми лицами или использовать свои предпринимательские навыки с выгодой для малых предприятий, на которых им скорее всего и придется работать.

Самозанятость может приносить большое удовлетворение как в личном, так и в финансовом плане. Однако многим молодым людям бывает трудно составить бизнес-план или начать выпуск какого-то продукта или предоставление услуги даже при наличии отличных деловых идей. Также трудно бывает найти средства для финансирования бизнеса, особенно если человек, который собирается стать самозанятым лицом, не имеет кредитной истории или обладает недостаточным опытом работы. Тем не менее, примеров того, как молодые люди успешно осуществляют предпринимательскую деятельность, существует немало.

Какие методические материалы по предпринимательской подготовке подходят более всего для вашей целевой группы?

4.3 Предпринимательская подготовка

Предпринимательская подготовка, или обучение навыкам предпринимательства, имеет актуальное значение не только для тех из ваших бенефициаров, которые заявили о желании создать собственное

МОТ разработала несколько методических материалов по предпринимательской подготовке, и все они предназначены для разных аудиторий. Те из них, которые, возможно, имеют наибольшую актуальность для настоящего руководства, указаны ниже во вставке «Основные справочные материалы».



ОСНОВНЫЕ СПРАВОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

- **ILO: Start and Improve Your Business (SIYB) training programme** [Учебная программа МОТ «Начни и совершенствуй свой бизнес» (НССБ)].

Центральное место в программе НССБ занимает создание и развитие малых предприятий как стратегия повышения и улучшения занятости в развивающихся странах. Эта программа охватывает все аспекты таких тем, как поиск бизнес-идеи, подготовка тренеров по вопросам развития предпринимательства, включая их индивидуальное обучение, а также последующий контроль за начинающими предпринимателями, создавшими собственные малые предприятия. Программа НССБ состоит из шести учебных модулей:

- «Генерируй бизнес-идею» (ГБИ);
- «Начни свой бизнес» (НСБ);
- «Совершенствуй свой бизнес» (ССБ);
- «Развивай свой бизнес» (РСБ);
- «Совершенствуй свою производственную среду и бизнес»;
- «НССБ – первый уровень» (программа НССБ для малограмотных).

Набор учебных материалов НССБ представляет собой одну из крупнейших глобальных систем обучения менеджменту, нацеленную на поддержку микро- и малого предпринимательства. Эти учебные материалы переведены на 40 языков, а программа НССБ внедрена более чем в 100 странах и охватывает примерно 4,5 млн обучаемых, 17 тыс. тренеров и 200 мастер-тренеров в 2500 партнерских организациях.

Список всех аттестованных мастер-тренеров приведен на следующем вебсайте: www.ilo.org/empent/units/start-and-improve-your-business/WCMS_169157/lang--en/index.htm.

- **ILO: Know about business (KAB) training programme** [Учебная программа МОТ «Знай свой бизнес» (ЗСБ)].

Программа ЗСБ представляет собой учебный курс продолжительностью 80-120 часов, посвященный по вопросам предпринимательства и предназначенный для учащихся средних школ и профессионально-технических училищ. Обычная целевая группа – подростки в возрасте от 15 до 18 лет. Программу можно также адаптировать для студентов высших учебных заведений и для тех, кто обучается в сфере неформального образования и профессиональной подготовки. Цели учебной программы ЗСБ:

- привить молодежи позитивное отношение к предпринимательству и самозанятости и нацелить ее на создание и развитие собственных предприятий;
- информировать молодежь о предпринимательстве и самозанятости как о возможном роде занятий;
- ознакомить молодежь в теории и на практике с желательными условиями и проблемами при создании успешного предприятия и управлении им;
- облегчить молодежи переход от учебы к труду путем разъяснения принципов функционирования и работы предприятий.

Дополнительная информация о программе «Знай свой бизнес» (ЗСБ) находится на следующем сайте: www.knowaboutbusiness.org.

- **ILO: Gender and Entrepreneurship Together: GET Ahead for Women in Enterprise: Training Package and Resource Kit (Geneva, 2004)** [Программа поддержки малого женского предпринимательства «GET Ahead» – на англ. яз.].

Данный комплект методических материалов призван способствовать развитию предпринимательства среди бедных и малограмотных женщин и членов их семей, вовлеченных в малый индивидуальный, семейный или групповой бизнес. От обычных материалов, посвященных обучению предпринимательской деятельности, этот комплект отличается тем, что в нем необходимые предпринимательские навыки рассматриваются с гендерной точки зрения. Комплект представляет собой набор модулей с практическими упражнениями. В обучении используются интерактивные методы и примеры из реальной жизни участников.

Ответить на вопрос, какие из этих материалов более всего подходят для программ поддержки работающих детей и других уязвимых групп подростков, непросто.

- Программа «НССБ – первый уровень» специально упрощена в целях облегчения ее более широкого применения.
- Учебная программа «Знай свой бизнес» (ЗСБ) в нескольких странах была интегрирована во всеобщую программу обучения детей в возрасте 15-17 лет и хорошо себя зарекомендовала среди данной возрастной группы.
- Руководство по программе «GET Ahead» весьма успешно зарекомендовало себя во многих странах при работе с семьями, в которых используется детский труд.

Вставка 20. Модули (или разделы) предпринимательской подготовки

- Бизнес-план и его разработка.
- Маркетинговая стратегия и ее разработка.
- Оценка суммы продаж.
- Калькуляция себестоимости товаров и услуг.
- Планирование производства и закупок.
- Инвестиции и принятие решений о вложении средств.
- Расчет прибыли.
- Уплата налогов (НДС).
- Выбор организационно-правовой формы предприятия, в том числе структуры кооператива.
- Необходимые разрешения и их получение.
- Оценка воздействия планируемого предприятия на окружающую среду.²⁷
- Прогнозирование финансов, в том числе использование основных бухгалтерских инструментов.

- Оценка и предотвращение рисков для здоровья и безопасности работников, в том числе улучшение производственной среды и повышение производительности.
- Разделение семейных и коммерческих дел.
- Планирование потребностей в персонале (хотя это может и не быть актуальным вопросом для потенциальных малых предпринимателей).
- Права предпринимателей-женщин на равный доступ к собственности, финансовой и коммерческой поддержке и возможностям предпринимательской деятельности.
- Вопросы, представляющие особый интерес для предпринимателей с ограниченными возможностями.

Источник: МОТ: учебная программа «Начни и совершенствуй свой бизнес» (НССБ).

Кроме того, некоторые элементы из этих трех материалов можно сочетать друг с другом. Например, имеется весьма удачный опыт использования руководства по программе «GET Ahead» вместе с разделом, посвященным бизнес-плану, из упрощенной версии программы «Начни и совершенствуй свой бизнес».²⁸ Вам, как ответственному менеджеру проекта, необходимо изучить эти руководства и решить, какое из них (или какие их составные части) будет наиболее эффективным с учетом характеристик вашей целевой группы и местных условий.

Какие разделы следует включить в программу предпринимательской подготовки? Для того, чтобы стать хорошим предпринимателем, требуются весьма специфические навыки, и набором таких навыков, необходимых для успешной предпринимательской деятельности, обладает далеко не каждый. Список модулей, которые необходимо включить в программу предпринимательской подготовки, см. во Вставке 20.

²⁷ См. UNEP, ILO, IOE, ITUC: *Green jobs: Towards decent jobs in a sustainable, low-carbon world* (Nairobi, ILO, 2008).

²⁸ Семинар для утверждения полученных результатов, Джакарта, Индонезия, май 2012 г.

Практическая реализация программы предпринимательской подготовки.

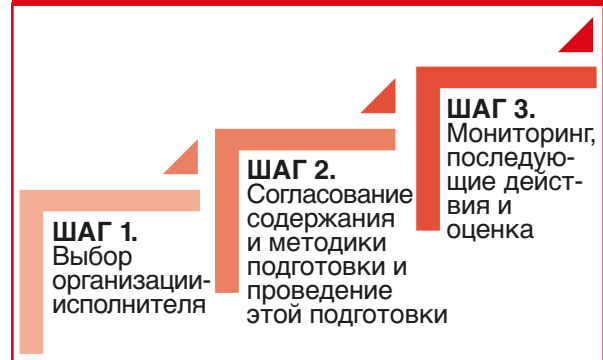
Для проведения обучения потребуется помощь специалистов. Если в районе действия вашего проекта имеется подходящее учреждение, всю работу по проведению предпринимательской подготовки и последующей поддержке бенефициаров проекта (см. подраздел 5.2) можно поручить ему. На тот случай, если вам **не удастся** обнаружить учреждение с необходимыми компетенциями, разработанное МОТ **руководство по экономической реинтеграции детей-солдат**²⁹ рекомендует подыскать и соответствующим образом подготовить какую-нибудь местную организацию, которая затем сможет обучать предпринимательской деятельности бенефициаров проекта и осуществлять последующий контроль за начинающими предпринимателями. Подготовкой выбранной организации должно заниматься учреждение или лицо, специализирующееся на обучении преподавателей по вопросам развития предпринимательства, например, мастер-тренер программы НССБ. Такое учреждение (лицо) можно найти за пределами района проекта и заключить с ним договор на ограниченный срок, необходимый для подготовки организации-исполнителя.

Для организации предпринимательской подготовки бенефициаров проекта в настоящем руководстве рекомендуется придерживаться последовательности действий из трех шагов, как показано на рис. 12. Далее о каждом из этих трех шагов речь пойдет более подробно.³⁰

²⁹ ILO-IPEC and ITC-ILO: "How-to" guide..., (2010), цитируемая публикация, с. 116.

³⁰ Содержание этих шагов основывается преимущественно на модуле «Начни свой бизнес», входящем в учебную программу МОТ «Начни и совершенствуй свой бизнес» (НССБ).

Рис. 12. Организация предпринимательской подготовки: основные шаги



ШАГ 1 Выбор организации-исполнителя

- Обратитесь повторно к оценке ваших потенциальных партнеров (подраздел 3.2) в плане их возможностей в области проведения предпринимательской подготовки. Можно воспользоваться следующими критериями отбора:

Партнерская организация:

- опыт в обучении и последующей поддержке начинающих малых предпринимателей;
- способность обеспечивать предпринимательскую подготовку малых предпринимателей и осуществлять последующий контроль за ними;
- устойчивость финансового положения и организационной структуры;
- предоставление своим выпускникам возможности сдать квалификационный экзамен для получения соответствующего национального свидетельства;
- надежность в глазах общества.

Преподаватель:

- должен обладать теоретическими и практическими знаниями и опытом в области создания и функционирования малых предприятий;
- должен хорошо знать местные экономические условия, в том числе сетевые структуры предпринимателей и поставщиков услуг в сфере развития бизнеса;
- должен быть способен и готов работать с детьми;
- должен отличаться чутким отношением к специфическим проблемам предпринимателей-девушек (женщин);
- должен отличаться чутким отношением к вопросам равноправия и специфическим потребностям предпринимателей с ограниченными возможностями.
- Выберите компетентную организацию. Здесь возможны два варианта:
 - Вы находите в своем районе компетентную организацию (преподавателя, поставщика услуг в сфере развития бизнеса), способную работать в вашем проекте на всех этапах предпринимательской подготовки и последующей поддержки молодых предпринимателей. В таком случае можно рассмотреть вопрос о том, чтобы поручить осуществление предпринимательской подготовки и дальнейших составляющих вашего проекта этой организации (преподавателю, поставщику услуг в сфере развития бизнеса) при условии, что она (он) отвечает всем необходимым квалификационным требованиям, перечисленным выше.
 - Если такая компетентная организация (преподаватель,

поставщик услуг в сфере развития бизнеса) отсутствует, необходимо, во-первых, руководствуясь вышеприведенными критериями отбора, подыскать подходящее учреждение, которое станет вашей организацией-исполнителем. Во-вторых, необходимо определить мастер-тренера, который сможет провести обучение преподавателей из выбранной вами организации-исполнителя.

ШАГ 2

Согласование содержания и методики подготовки и проведение этой подготовки

- Вместе с организацией-исполнителем (и если требуется, мастер-тренером) определите содержание учебной программы и методику обучения. При этом необходимо:
 - обеспечить, чтобы курс предпринимательской подготовки охватывал все элементы, перечисленные выше во Вставке 20;
 - определить время и место занятий, удобные для всех участников.
- Предпринимательскую подготовку следует построить не в виде теоретического курса, а в виде модулей, связанных с разработкой индивидуальных бизнес-планов.
- Предпринимательская подготовка должна носить интерактивный характер. Для имитации реальных ситуаций следует использовать деловые и ролевые игры и упражнения. Рекомендуются устраивать встречи с авторитетными и успешными предпринимателями.
- Предпринимательская подготовка должна быть доступна для обучаемых с разным уровнем образования, в том числе – при соответствующей

адаптации методики – для неграмотных.³¹

- Позаботьтесь о том, чтобы в обучении на равных основаниях участвовали и девочки, и обеспечьте для них возможность высказывать свои комментарии и мнение по поводу содержания и методики подготовки (см. Вставку 12). Позаботьтесь о том, чтобы в числе бенефициаров проекта были лица с ограниченными возможностями (см. Вставку 13).
- Обеспечьте выдачу свидетельств о прохождении подготовки всем участникам, включая мастеров-наставников и работодателей.

ШАГ 3 Мониторинг, последующие действия и оценка

- Осуществляйте мониторинг и оценку процесса и результатов подготовки.
- Отмечайте результаты каждого обучаемого в его индивидуальной форме мониторинга (см. подраздел 3.4, Шаг 6).
- Конечным итогом курса предпринимательской подготовки должна стать разработка базового индивидуального бизнес-плана для каждого потенциального малого предпринимателя. В ходе обучения бизнес-планы необходимо изучить на предмет:
 - экономической жизнеспособности;
 - соответствия потребностям рынка;

- технической управляемости;
- дополнительного воздействия на занятость;
- воздействия на окружающую среду;
- отсутствия препятствий для предпринимателей-девушек (женщин) (или на предмет наличия стратегий преодоления таких препятствий).

Индивидуальные бизнес-планы будут служить основой для последующей поддержки бенефициаров проекта при создании ими новых предприятий и их становлении.



Вопросы для обсуждения в группе

Предпринимательская подготовка

- Считаете ли вы, что необходимый потенциал для того, чтобы стать успешным предпринимателем, имеется у каждого человека? Объясните свою точку зрения.
- Какой опыт вы извлекли из обучения подростков предпринимательской деятельности? С какими особыми трудностями могут сталкиваться представители этой возрастной группы при создании собственного предприятия и управления им?
- Пользовались ли вы какими-либо инструментариями МОТ, например, такими, как «Знай свой бизнес» (ЗСБ), «Начни и совершенствуй свой бизнес» (НССБ) или программа поддержки малого женского предпринимательства «GET Ahead»? Отвечают ли они, по вашему мнению, потребностям работающих детей, и рассчитаны ли на соответствующий уровень?
- Какими навыками, на ваш взгляд, должен обладать хороший преподаватель, занимающийся обучением предпринимательской деятельности?

³¹ Методические материалы программы МОТ «Начни и совершенствуй свой бизнес» (НССБ) включают в себя комплект под названием «НССБ – первый уровень», который призван продвигать комплексный подход к развитию предпринимательства среди бедных и неграмотных людей. Этот комплект разработан на основе существующих методических руководств, и в нем отражены все этапы развития бизнеса: генерирование бизнес-идеи, составление бизнес-плана, создание предприятия и его становление. Комплект охватывает все аспекты обычной программы НССБ. В «Руководстве пользователя» текст заменен изображениями и иллюстрациями.



Поддержка выпускников после прохождения обучения с целью содействия занятости по найму и помощи новым предпринимателям

5

Профессионально-техническая подготовка и обучение предпринимательским навыкам – это лишь один из элементов успешной программы подготовки. Наверное, не имеет смысла обучать детей плотницкому делу, если они не будут знать, как установить контакт с фабриками и мастерскими, где их навыки будут востребованы, и если они не смогут получить кредит на покупку или аренду оборудования, необходимого для самозанятости.

Итак, после прохождения подготовки выпускникам нужна будет постоянная поддержка. Именно такая поддержка может гарантировать, что подготовка приведет к занятости. Как кто-то метко заметил, поддержка после завершения обучения – это мостик между миром обучения и миром труда.³² При этом уязвимые категории детей по окончании подготовки нуждаются в более активном руководстве, поощрении и наставничестве, чем взрослые, и в этом основное различие между ними и взрослыми выпускниками.

В руководстве по программе TREE указывается, что поддержка после прохождения обучения включает следующие действия:

- помощь в трудоустройстве и налаживание контактов с работодателями;

- помощь в создании малого бизнеса;
- помощь в получении кредита;
- услуги в сфере развития бизнеса (в том числе помощь в выходе на рынки), службы проверки качества, консультативные услуги по ведению бизнеса, бизнес-инкубаторы, транспортное обеспечение, оптовые закупки, передача технологий, ИКТ, услуги дизайна, прогнозирование моды, помощь в соблюдении налогового и иного законодательства и нормативных актов, и т.д.;
- поддержка формализации неформальных микропредприятий и бизнес-групп, включая кооперативы;
- посещение выпускников с целью оценить их ситуацию и проконсультировать их по вопросам занятости и ведения бизнеса, включая вопросы охраны труда;
- помощь в создании жизнеспособных структур на базе местных сообществ (бизнес-ассоциаций, групп самопомощи, сберегательных и кредитных групп и т.д.);
- налаживание связей и интеграция в программы местного экономического развития и в формальный сектор в целом.

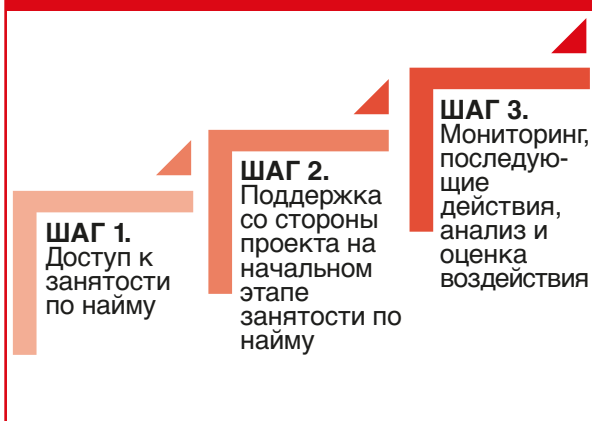
Для выпускников программ профессионально-технической подготовки, которые видят свое будущее в занятости по найму и в самозанятости, требуются разные формы поддержки.

³² Семинар для утверждения полученных результатов, Уганда, июнь 2012 г.

5.1 Содействие в поиске занятости по найму

Для содействия выпускникам, ищущим занятость по найму, в настоящем руководстве рекомендуется придерживаться последовательности действий из трех шагов. Эти три шага изображены на рис. 13.

Рис. 13. Содействие в поиске занятости по найму: основные шаги



ШАГ 1 Доступ к занятости по найму

Поиск работы для будущих выпускников начинается задолго до окончания подготовки: он начинается еще на этапе определения потенциальных партнеров (подраздел 3.2) и занятий по профорientации (подраздел 3.4). Ниже перечислены основные моменты, которые следует принимать во внимание, а также рекомендуемый порядок действий:

- Если в целевых районах вашего проекта действуют государственные службы занятости, обсудите с их сотрудниками организацию программы подготовки, а также возможности занятости, имеющиеся на местном рынке труда.
- Если в данном районе нет ни государственной, ни частной службы занятости (иногда их называют

агентствами по трудоустройству), которые могли бы трудоустроить ваших выпускников, обратитесь с этим вопросом в следующие инстанции:

- органы государственного управления, курирующие вопросы государственно-частного партнерства;
 - в некоторых странах при министерствах труда действуют структуры, обладающие техническими возможностями и ресурсами для создания рабочих мест;
 - органы государственного управления, которые реализуют программы занятости для конкретных групп работников;
 - проекты международных гуманитарных организаций, направленные на расширение занятости. Иногда такие организации создают собственные агентства по трудоустройству;
 - обратитесь напрямую к потенциальным работодателям и объединениям работодателей.
- С самого начала реализации своего проекта задействуйте все заинтересованные стороны с тем, чтобы они были осведомлены о задачах проекта и о количестве прошедших подготовку выпускников, обладающих необходимой квалификацией, компетенциями и соответствующими свидетельствами.
 - Сегодня весьма в поиске трудоустройства для групп работников, которые по разным причинам сталкиваются с трудностями в выходе на рынок труда, все чаще действуют через государственно-частные партнерства (ГЧП) (см. Вставку 15).

Проанализируйте области реализации своего проекта и определите, есть ли там ГЧП, с которыми можно было бы наладить сотрудничество.

- Оцените имеющиеся возможности занятости на предмет их соответствия требованиям достойного (см. Вставку 2) и безопасного труда (см. Шаг 4, подраздел 3.1) труда, что позволит трудоустраивать на эти рабочие места лиц в возрасте до 18 лет.
- Важно, чтобы о ваших выпускниках знали: с этой целью по окончании подготовки можно организовать отдельное мероприятие с участием потенциальных работодателей.
- После того, как для выпускника определены возможности занятости, может понадобиться помочь ему (ей) составить письмо соискателя и научить, как вести себя на собеседовании.
- Если найти работу по вышеперечисленным каналам не удастся, можно рассмотреть возможность стимулирования работодателей за прием на работу ваших выпускников (см. Вставку 21).

Вставка 21. Возможные стимулы для работодателей частного сектора, принимающих на работу выпускников, подготовленных в рамках проекта

Если кому-то из выпускников будет сложно найти работу, можно рассмотреть следующие возможности стимулирования работодателей, принимающих их на работу:

- предоставление оборудования и инструментов (для мастеров-наставников);
- информация об имеющихся финансовых услугах, включая микрофинансирование, и о том, как их можно получить (для мастеров-наставников);

- дополнительное консультирование выпускников силами проекта на начальном этапе занятости;
- содействие и предоставление информации по вопросам охраны труда (устранение опасностей, оценка рисков, разработанные МОТ инструменты совершенствования условий труда, такие как Программа по совершенствованию труда на малых предприятиях (WISE) и программа «Улучшение труда для безопасного дома» (WISH) (для мастеров-наставников и работодателей формального сектора);
- контакты предприятий формального сектора (для мастеров-наставников);
- получение неформального начального образования (для мастеров-наставников);
- обучение методам управления (для мастеров-наставников и работодателей формального сектора).

Источник: ILO-IPEC and ITC-ILO: "How-to" guide on economic reintegration - Children Formerly Associated with Armed Forces and Groups (Turin, ILO, 2010), с. 185.

ШАГ

2

Поддержка со стороны проекта на начальном этапе занятости по найму

- На начальном этапе занятости по найму вновь нанятый работник должен иметь доступ к ряду услуг, предоставляемых проектом, таким как наставничество, продолжение технических консультаций, начального образования и обучения навыкам самостоятельности. Продолжительность, частота и характер этих мер поддержки должны быть прописаны в трудовом контракте.

ШАГ
3

Мониторинг, последующие действия, анализ и оценка воздействия

- Фиксируйте результаты поиска рабочего места для каждого выпускника, заноса их в индивидуальные формы мониторинга (см. подраздел 3.4, Шаг 6). Фиксируйте все случаи, включая те, когда выпускник отказался от предложенной работы.
- В течение срока занятости, когда работник еще поддерживает контакты с проектом (см. Шаг 2), вам необходимо следить, чтобы условия его (ее) труда (в том числе в плане охраны труда) были приемлемыми. С этой целью необходимо регулярно посещать рабочие места выпускников. Разрабатывая свой проект (программу), продумайте и укажите в проектном документе периодичность таких контрольных посещений, а также перечислите ответственных за контрольные посещения лиц. В Приложении 6 приведена простая форма мониторинга рисков в области охраны труда, которую можно легко адаптировать к любому сектору экономики, где трудятся дети.



Вопросы для обсуждения в группе

Содействие в поиске занятости по найму

- Что вы понимаете под услугами по окончании обучения?
- Какие услуги по окончании обучения, по вашему мнению, являются наиболее важными для выпускников, ищущих занятость по найму?
- Если в вашей местности не действуют ни государственные, ни частные службы занятости (агентства по трудоустройству), то какие структуры могли бы помочь в трудоустройстве выпускников ваших программ занятости?

- Стимулы для работодателей – это один из способов помочь выпускникам в поиске работы. В данном руководстве перечислены некоторые такие стимулы. Обсудите, какие из них можно использовать в рамках вашего проекта.
- Что вы сделаете, если обнаружите, что некоторые выпускники трудятся в условиях, которые можно назвать рискованными и небезопасными?

5.2 Помощь новым предпринимателям

Поддержка молодых и неопытных предпринимателей в начале и становлении их бизнеса – это залог их успеха.

Данный раздел поможет вам разработать программы, отвечающие на потребности будущих предпринимателей в плане создания, функционирования и управления их бизнесом, который должен быть прибыльным и жизнеспособным. Во Вставке 22 перечислены наиболее важные направления, где необходима поддержка.

Главное условие для начала и ведения бизнеса – наличие стартового и оборотного капитала. При этом именно к капиталу малоимущие категории, и особенно дети, имеют ограниченный доступ либо не имеют доступа вообще. Вашими целевыми группами по определению являются малоимущие работающие дети или дети из групп риска, у которых может не быть достаточных средств для начала собственного бизнеса. Во Вставке 23 рассказывается о том, как решать проблему нехватки стартового капитала для молодых предпринимателей.

Основываясь на опыте программы НССБ, авторы настоящего руководства предлагают строить подготовку бенефициаров проекта на основе трехшагового подхода, который представлен на рис. 14. Далее эти три шага будут рассмотрены более подробно.

Рис. 14. Поддержка новых предпринимателей: основные шаги



Вставка 22. Основные направления, где новым предпринимателям требуется поддержка

- **Начало бизнеса.** Физическое и административное обустройство бизнеса, включая помощь в выборе подходящего места, соблюдение административных процедур и закупка оборудования.
- **Информация.** Необходимо предоставить новым предпринимателям информацию, собранную в ходе социально-экономической оценки ситуации на рынках, а также оценки возможностей развития бизнеса, имеющихся ресурсов и услуг, законов и нормативных актов, наклонностей потребителей.
- **Навыки управления.** В рамках программы подготовки участники обучались методам развития управленческих навыков (см. Вставку 20).
- **Техническая поддержка.** Многим новым предпринимателям на стадии становления бизнеса по-прежнему нужна техническая поддержка.

- **Местные сети бизнеса.** Новым предпринимателям необходимо установить контакты и включиться в местные сети бизнеса. Помогите им наладить контакты с сетями поставщиков, рыночными и торговыми организациями, поставщиками транспортных услуг и финансовыми учреждениями.
- **Дети с ограниченными возможностями.** Если среди обучающихся есть дети с ограниченными возможностями, то им нужно предоставить дополнительную адресную поддержку с учетом их инвалидности. В выполнении этой задачи вам могут оказать помощь организации инвалидов.
- **Гендерные барьеры на местах.** Определите и проанализируйте гендерные барьеры, которые существуют в данной местности и могут препятствовать созданию и развитию предприятий, владельцами которых являются женщины-предприниматели. Речь идет, в том числе, о неравном доступе к собственности, финансовой поддержке и поддержке бизнеса, доступе к рынкам, сетям бизнеса, возможностям развития бизнеса, а также о других барьерах и формах неравенства. Разработайте стратегию и конкретные мероприятия, направленные на преодоление этих барьеров. Здесь вам могут оказать поддержку женские организации и объединения женщин-предпринимателей.

Источник: ILO-IPEC and ITC-ILO: "How-to" guide..., (2010), цитируемая публикация.



ОСНОВНЫЕ СПРАВОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

- **ILO: Count us in! How to make sure that women with disabilities can participate effectively in mainstream women's entrepreneurship development activities (Geneva, 2008) [Мы тоже хотим участвовать! Как привлечь женщин с инвалидностью к участию в общих программах развития женского предпринимательства – на англ. яз.].** Это набор рекомендаций, которые можно легко адаптировать к любой программе,

затрагивающей вопросы инвалидности, в том числе детской, и развития предпринимательства.

- **ILO: Improve Your Exhibiting Skills: A Training Guide (IYES) (Geneva, 2005)** [*Развивайте навыки организации выставок. Учебное руководство – на англ. яз.*].

Данное учебное руководство разработано Программой МОТ по развитию предпринимательства среди женщин (ILO-WED) для использования в ходе учебных семинаров по организации выставок-ярмарок для женщин-предпринимателей. Задача руководства – расширить возможности женщин в плане участия в торговых ярмарках, в том числе посредством проведения специальных женских торговых ярмарок, а также участия женщин в обычных ярмарках и иных мероприятиях.

- **ILO: Organizing Promotional Events for Women Entrepreneurs: A Guide “Month of the Women Entrepreneur” (MOWE) (Geneva, 2007)** [*Организация рекламных мероприятий для женщин-предпринимателей. Руководство «Месячник женского предпринимательства» – на англ. яз.*].

Эта публикация разработана Программой ILO-WED в помощь организациям, занимающимся продвижением женского предпринимательства и организующим мероприятия, посвященные роли женщин и их вкладу в социально-экономическое развитие.

- **ILO: Action My Business Growth: Trainers Guide (Pretoria, 2011)** [*Я развиваю свой бизнес. Учебное руководство – на англ. яз.*].
Руководство разработано Программой ILO-WED в помощь предпринимателям, развивающим свой бизнес. К публикации прилагается «Руководство для участников».

Вставка 23. Новым предпринимателям необходим стартовый и оборотный капитал

Молодым предпринимателям бывает сложно получить кредит, и тому есть ряд причин. В большинстве стран официальные кредитные учреждения не предоставляют кредитов лицам в возрасте до 18 лет. Многие поддерживают такую позицию и считают, что 15-17-летним не следует выдавать кредиты, ведь они в силу своего возраста не смогут с ними правильно обращаться, влезут в долги, и это может весьма негативно отразиться на их жизни. Вместо кредитов проектам следует искать альтернативные варианты действий, чтобы снизить потребность молодых предпринимателей в капитале. Ниже приведены варианты таких действий:

- снизить сумму необходимого стартового капитала (т.е. меньший объем производства, меньшее число инструментов, более дешевые инструменты);
- увеличить взносы самих выпускников;
- предоставить некоторые необходимые вводные (например, набор инструментов для начала работы или средства на их аренду на определенный период) из бюджета проекта;
- содействовать формированию групп предпринимателей. Если они объединятся в бизнес-группу, они смогут объединить имеющиеся ресурсы;
- оборудовать мастерские, где молодые предприниматели смогут принимать клиентов;
- создать базу (фонд), где молодые предприниматели смогут на короткий срок арендовать оборудование либо занять средства на его приобретение.

ШАГ 1

Определение партнеров и координация их работы

Как отмечается в подразделе 4.3, для обеспечения необходимой координации рекомендуется привлечь партнера (партнеров), который будет предоставлять услуги молодым предпринимателям в течение всего

периода подготовки и после ее завершения. В подразделе 4.3 также подчеркивается важность знания местных условий: если на месте нельзя найти поставщика услуг, обладающего необходимыми компетенциями, то вместо того, чтобы задействовать внешнюю организацию, лучше привлечь со стороны мастер-тренера (например, тренера разработанных MOT программ НССБ, ЗСБ или «GET Ahead»), который обучит местного поставщика услуг. Рекомендуемый порядок действий:

- Обучение предпринимательским навыкам и последующая поддержка нового бизнеса при необходимости может осуществляться совместно несколькими партнерами. Главная задача – предоставить молодым предпринимателям необходимую им поддержку (см. Вставку 22) и тем самым содействовать успеху их бизнеса.
- Партнеров можно привлекать как из правительственных организаций, организаций по развитию предприятий, международных и национальных донорских организаций, так и из организаций работодателей и работников, организаций, обучающих методам управления, ремесленных ассоциаций и др.
- Если кто-то из обучающихся по вашей программе планирует создать кооператив, нужно обеспечить, чтобы партнер, который проводит обучение, был знаком с принципами организации и функционирования кооперативов.

Вы найдете необходимые справочные материалы в нижеприведенной вставке, а также на вебсайте Отдела МБТ по кооперативам (EMP/COOP).³³

- Четко сформулируйте роли и обязанности каждого партнера с тем, чтобы избежать дублирования функций.
- Обсудите с партнерами и подпишите контракты, где будут зафиксированы их обязанности и сроки выполнения работ.



ОСНОВНЫЕ СПРАВОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

- ***ILO: Managing your agricultural cooperative (My.COOP) – An online training course*** [Управление сельскохозяйственными кооперативами (My.COOP) – он-лайн учебный курс на англ. яз.].
My.COOP – это интернет-сообщество, зарегистрировавшись в котором, вы получите доступ ко всем имеющимся ресурсам. Зарегистрироваться онлайн можно бесплатно здесь: <http://moodle.itcilo.org/mycoop>.
- ***ILO-IPEC, EMP/COOP, ICA: Cooperating out of child labour – Harnessing the untapped potential of cooperatives and the cooperative movement to eliminate child labour (Geneva, 2009)*** [Сотрудничество как путь борьбы с детским трудом: реализация невостребованного потенциала кооперативов и кооперативного движения в борьбе с детским трудом – на англ. яз.].
В публикации рассказывается о ценностях, принципах и философии кооперативного движения и о том, как они соотносятся с искоренением детского труда.
- ***ILO-IPEC, EMP/COOP, ICA: Training resource pack for agricultural cooperatives on the elimination of hazardous child labour (Geneva, 2009)*** [Комплект учебных материалов для сельскохозяйственных кооперативов по вопросам искоренения опасного детского труда – на англ. яз.].
Публикация призвана помочь руководителям, сотрудникам и членам кооперативов сделать так, чтобы в деятельности кооперативов и их цепочках поставок не использовался детский труд.

³³ Сайт Отдела МБТ по кооперативам (EMP/COOP): www.ilo.org/empent/units/cooperatives.

ШАГ

2 Начало нового бизнеса

- Найдите решения вопросов, связанных с поиском стартового капитала для закупки оборудования, аренды помещения и т.д. для новых предпринимателей. Варианты решений можно найти во Вставке 23.
- Помогите молодым предпринимателям найти подходящее место для размещения их бизнеса. Это место должно отвечать следующим критериям: доступная стоимость аренды, наличие электро- и водоснабжения, удобное для клиентов местоположение и т.д.
- Окажите молодым предпринимателям поддержку сами или обеспечьте им поддержку со стороны в соблюдении всех законодательных, нормативных и административных требований (в лицензировании, регистрации бизнеса и т.д.). Не забывайте о том, что некоторые из молодых предпринимателей по закону пока являются несовершеннолетними, и их права могут быть ограничены.
- Убедитесь, что рабочие места и инструменты являются безопасными с точки зрения охраны труда.
- Обеспечьте начинающим предпринимателям доступ к услугам в сфере развития бизнеса, которые предоставляет ваш партнер (партнеры) (партнеры перечислены во Вставке 22).
- Организуйте торговые ярмарки и выставки, где можно рекламировать продукты и (или) услуги, предоставляемые малыми предприятиями, созданными благодаря проекту.

- Предпринимателям с инвалидностью нужно обеспечить особую поддержку.
- Относительно срока, в течение которого прошедшим обучение новым предпринимателям предоставляется поддержка, нет четко установленных правил. Опыт реализации разработанной МОТ программы НССБ свидетельствует: для начинающих неопытных предпринимателей такие последующие услуги следует оказывать до года после окончания обучения.
- Важно, чтобы о молодых предпринимателях знали: с этой целью по окончании подготовки можно организовать отдельное мероприятие с участием потенциальных клиентов.

ШАГ

3 Мониторинг результатов, последующие действия и оценка

- Следите за тем, чтобы партнеры предоставляли новым предпринимателям услуги в сфере развития бизнеса в соответствии с заключенными контрактами и с учетом потребностей каждого конкретного предпринимателя.
- В период организации и становления бизнеса следите за тем, чтобы девушки-предприниматели сохраняли над ним полный контроль. Разрабатывая программу (проект) обращайте внимание на гендерное разделение труда.
- Необходимо тщательно отслеживать условия труда молодых предпринимателей (в том числе в плане охраны труда). С этой целью нужно регулярно посещать их рабочие места. Разрабатывая свой проект (программу), продумайте и укажите периодичность таких контрольных посещений и

перечислите ответственных за контрольные посещения лиц.

- По завершении проекта зафиксируйте результаты деятельности новых предпринимателей в индивидуальных формах мониторинга (см. подраздел 3.4, Шаг 6), включая те случаи, когда участники проекта оставили начатый ими бизнес.
- Мониторинг и последующие действия могут потребоваться и после завершения проекта. В этом случае необходимо найти организацию, которая по окончании проекта возьмет на себя эту обязанность.
- На стадии разработки проекта необходимо заложить необходимые ресурсы и продумать, какие организации будут осуществлять оценку и анализировать воздействие проекта после его завершения (см. Главу 6).



Вопросы для обсуждения в группе

Поддержка молодых предпринимателей

- Какие услуги, по вашему мнению, наиболее важны для молодых предпринимателей? Какие организации в вашей местности могли бы предоставить эти услуги?
- Главное условие для начала и ведения бизнеса – наличие стартового и оборотного капитала. При этом именно к капиталу малоимущие категории, и особенно дети, имеют ограниченный доступ либо не имеют доступа вообще. Как вы планируете помочь своим выпускникам в становлении их бизнеса?
- Считаете ли вы, что молодым предпринимателям в возрасте до 18 лет должен быть предоставлен доступ к кредитным учреждениям (институтам микрофинансирования, сельским банкам, ссудо-сберегательным ассоциациям и т.д.)? Почему да? Почему нет? Обсудите оба варианта ответа.
- Кооперативы – мощный инструмент самопомощи, особенно в сельских районах. Почему следует продвигать идею о том, что детям, прошедшим через детский труд, нужно создавать кооперативы?



В этой части руководства рассматриваются вопросы мониторинга и оценки программ обучения для подростков, не посещающих школу. Термины «мониторинг» и «оценка» зачастую употребляются вместе. Однако, как будет показано в следующих разделах, эти термины относятся к разным действиям. Системы мониторинга и оценки призваны поддерживать осуществление проекта, стимулировать «обратную связь» от его участников и наладить коммуникацию в рамках проектов и программ.³⁴

В каждом из предыдущих разделов содержатся конкретные предложения, связанные с мониторингом и оценкой различных аспектов обучения и последующих действий. Настоящая глава носит более общий характер.

Содержание главы основывается на материалах МОТ по вопросам мониторинга и оценки.

Сегодня все более поощряется участие детей во многих процессах, включая мониторинг и оценку. Такое участие рассматривается как способ повысить качество и эффективность

реализуемых программ и в то же время как возможность для детей получить полезный опыт и развить их навыки самостоятельности.



ОСНОВНЫЕ СПРАВОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

- **IBRD/WB: Measuring Success of Youth Livelihood Interventions: A Practical Guide to Monitoring and Evaluation (Washington, 2012)** [Как оценить эффективность мер, направленных на обеспечение заработка для молодежи. Практическое руководство по мониторингу и оценке – на англ. яз.].

Руководство подготовлено совместно Международным банком реконструкции и развития (МБРР), Всемирным банком, Сетью по вопросам занятости молодежи, Международным фондом молодежи и Программой по осознанию проблем детского труда. Руководство содержит введение в вопрос мониторинга и оценки и разъясняет, как применять эти инструменты в программах, направленных на обеспечение заработков для молодежи. К руководству прилагается перечень онлайн-ресурсов, включая примеры показателей, инструментов обследования и технических заданий для программ по обеспечению заработков для молодежи.

³⁴ ILO: *Technical Cooperation Manual*. Internal document (Geneva, 2010).

Вставка 24. Преимущества вовлечения детей в процесс мониторинга и оценки

- Получение «обратной связи» от детей может содействовать повышению эффективности и результативности проекта.
- Участие детей в реализации проекта развивает у них социальные навыки, навыки коммуникации и уверенность в себе.
- Участвуя в процессе мониторинга и оценки, дети узнают о своих гражданских правах, развивают аналитические навыки и критическое мышление, навыки коммуникации и взаимодействия, ведения переговоров и решения проблем.
- Участие детей в процессе мониторинга и оценки повышает статус детей в их семьях и местных сообществах.
- Взрослые могут многое узнать о взглядах, потребностях, приоритетах и способностях детей.
- Новая информация и «обратная связь» от основных бенефициаров проекта обогащает материалы оценки.

Источник: Plan International: *Monitoring and evaluating with children (a short guide)* (Lomé, 2006).

6.1 Мониторинг

Мониторинг – это поступательный процесс, в ходе которого отслеживается ход осуществления проекта и его составных элементов. Основная цель мониторинга – дать возможность руководству проекта при необходимости внести соответствующие изменения в его реализацию. Кроме того, в процессе мониторинга собираются данные, которые затем используются для составления отчетов.³⁵ Мониторинг в первую очередь призван отслеживать использование выделенных на проект

³⁵ Там же.

ресурсов, реализацию проектных мероприятий и достижение результатов проекта. Основные функции мониторинга:

- на постоянной основе предоставлять менеджерам проекта информацию о планируемых и реально реализованных мероприятиях. При выявлении нарушений можно провести корректирующие действия, не выходя за рамки проектного документа;
- посредством сбора и анализа данных удостовериться, что проектные ресурсы используются надлежащим образом, мероприятия осуществляются в соответствии с утвержденным планом, запланированные продукты и услуги предоставляются, а бенефициары проекта охвачены проектными мероприятиями;
- сформировать основу для последующей оценки. Не имея информации о ходе и качестве осуществления проекта, его оценку проводить весьма затруднительно.

Для создания и использования системы мониторинга в настоящем руководстве рекомендуется придерживаться последовательности действий из четырех шагов. Эти четыре шага изображены на рис. 15.

Шаг 1. Определение показателей, базовых позиций и целей

Создавая систему мониторинга, в первую очередь следует сформулировать индикаторы, установить базовые позиции и определить цели. Основными инструментами, используемыми в процессе мониторинга, являются план работы и план мониторинга проекта.

- **Показатели** – важнейший элемент системы мониторинга. На их основе проводится сбор данных, анализ

Рис. 15. Мониторинг: основные шаги



и составление отчета по проекту. При отсутствии четких показателей система мониторинга и отчетности не сможет надлежащим образом отследить ход осуществления программы и сравнить его с изначально разработанным и согласованным планом. Четкого определения того, что является хорошим показателем, не существует, но вам может пригодиться широко используемая характеристика показателей SMART: «конкретные, измеримые, достижимые, актуальные и ограниченные по срокам».

- **Базовые позиции для каждого показателя.** Базовая позиция отражает величину показателя в начале реализации проекта с тем, чтобы можно было сформулировать реалистичные цели и оценить будущий ход проекта, сравнивая с ситуацией в его начале.
- **Цели.** Если известна базовая позиция для каждого показателя, вы можете сформулировать реалистичные цели.

ШАГ

2

Сбор данных

Выбор показателей для вашей системы мониторинга зависит не только от структуры и задач проекта, но и от наличия данных и суммы затрат на их сбор.

- В плане мониторинга проекта вам также нужно будет указать **частоту и сроки** проведения мероприятий мониторинга.
- Важно определить лиц, ответственных за мониторинг и сбор данных.
- Риски и исходные посылки – это факторы которые вы не можете контролировать, но которые влияют на результаты ваших действий (речь идет о таких факторах, как погода, политическая стабильность, ситуация с безопасностью, поддержка заинтересованных сторон на местах и т.д.). Мониторинг рисков и исходных посылок должен стать составной частью системы мониторинга.

- Необходимо рассчитать затраты, связанные с системой мониторинга, и включить соответствующие суммы в бюджет проекта (см. Вставку 25).
- Сбор данных нужно организовать таким образом, чтобы не нарушать права и интересы бенефициаров проекта.

Вставка 25. Затраты на систему мониторинга

Система мониторинга бывает весьма затратной, поэтому важно четко рассчитать расходы, заложить соответствующие суммы в бюджет проекта и принять информированные решения относительно того, какие именно мероприятия нужно финансировать. Помимо фиксированных затрат (например, на закупку компьютеров и персонал), есть и переменные затраты, в том числе на обучение сборщиков данных, привлечение внешних экспертов и информирование о результатах проекта.

ШАГ 3 Создание системы мониторинга и отчетности

Полностью завершив работу по разработке показателей, инструментов сбора данных и определив исходные посылки, можно выполнить следующие действия, которые помогут вам подготовиться к мониторингу.

- Важный элемент базы данных мониторинга – это база данных, о которой говорится в Шаге 4 (подраздел 3.3), включая формы мониторинга для каждого из бенефициаров проекта. Если в вашем проекте используется система DBMR³⁶, то скорее всего они у вас будут такими же или тесно связанными. **Качественные данные** удобно фиксировать в формате

³⁶ Система DBMR (Direct beneficiary monitoring and reporting (DBMR) System), или система прямого мониторинга и отчетности по бенефициарам проекта, является обязательным требованием к программам и проектам в области детского труда, реализуемым МОТИПЕК.

PDF, Word или Excel и подшивать в специальную папку мониторинга. Количественные данные можно фиксировать в формате Excel либо, если ваш проект предусматривает более сложный статистический анализ, в формате Microsoft Access или даже SPSS либо Stata.

- При сборе информации и внесении ее в базу данных следует использовать утвержденную методику. Активно используйте уже существующие методики, такие как формы регистрации участников мероприятий и списки присутствующих, что позволит свести к минимуму нагрузку, связанную со сбором данных.

ШАГ 4 Объединение и анализ полученных данных и подготовка отчета

- Методика и формат для объединения и анализа полученных данных разрабатываются в соответствии с форматом отчета и информационными потребностями конкретного проекта. На самом раннем этапе разработки нужно принять решение о том, как именно будут использоваться данные мониторинга.
- Если база данных имеет сложную структуру, может возникнуть необходимость привлечь к ее разработке опытного специалиста, который также обучит других сотрудников пользованию базой данных.
- Результаты анализа реализации проекта должны стать для вас источником информации и опыта и руководством к действию.



Вопросы для обсуждения в группе Мониторинг

- Что вы понимаете под мониторингом? Зачем нам нужен мониторинг проектов?
- Какие затраты связаны с мониторингом?
- Многие говорят, что показатели должны быть «SMART». Что это такое?
- Расскажите о своем опыте привлечения детей к участию в мониторинге и оценке проекта. Каковы плюсы и минусы такого участия?

6.2 Оценка

Под оценкой проекта понимают систематический и объективный анализ текущего или завершенного проекта. Цель оценки – определить, насколько были востребованы и выполнены поставленные проектом задачи, насколько проект был эффективным и результативным, какое он оказал воздействие и насколько устойчивы его результаты. Выводы, сделанные в ходе оценки, учитываются участниками проекта при принятии решений.³⁷

Есть несколько видов оценки, и выбирать подходящий вам формат нужно с учетом того, какую информацию вы хотите получить в результате оценки. Кроме того, оценка может проводиться на разных этапах проектного цикла. В прилагаемом списке литературы вы найдете более детальную информацию о методике и формах оценки. Некоторые основные критерии оценки проектов, сформулированные МОТ, приведены во Вставке 26.

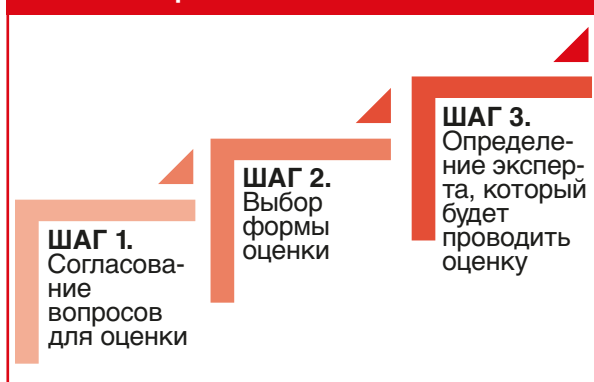
Вставка 26. Основные критерии оценки

- **Актуальность проекта**, т.е. насколько задачи и деятельность проекта в области развития соотносятся с потребностями бенефициаров проекта, страны в целом, а также с глобальными приоритетами и политикой доноров.
- **Обоснованность разработки проекта**, т.е. насколько логично и последовательно составлен проектный документ.
- **Ход реализации проекта и его эффективность**, т.е. насколько выполнены (или ожидается, что будут выполнены) ближайшие задачи проекта с учетом их относительной значимости.
- **Эффективность использования ресурсов**: насколько экономически эффективно вложенные ресурсы (фонды, экспертиза, время и т.д.) конвертируются в конкретные результаты.
- **Эффективность управления проектом**: насколько система управления проектом поддерживает достижение запланированных результатов.
- **Ориентация на достижение изменений и устойчивость проекта**: стратегическая ориентация проекта на вклад в более широкие, долгосрочные и устойчивые изменения, а также насколько вероятно, что результаты проекта будут устойчивыми и после окончания масштабного проекта будут подхвачены и расширены партнерами.

Для оценки ваших обучающих программ в настоящем руководстве рекомендуется придерживаться последовательности действий из трех шагов. Эти три шага изображены на рис. 16, и далее о каждом из них речь пойдет более подробно.

³⁷ ILO: *Technical Cooperation Manual*, (2010), цитируемая публикация, с. 171.

Рис. 16. Оценка: основные шаги



ШАГ 1. Согласование вопросов для оценки

Первый шаг в проведении оценки – сформулировать вопросы, т.е. определить, какие результаты вы от нее ожидаете. Например, хотите ли вы более подробно узнать о том, насколько хорошо реализуется проект, соответствует ли он поставленным задачам? Или вы хотите удостовериться, что в результате проекта положение его бенефициаров реально улучшилось?

Обязательно следует определить адресата оценки и то, что этот адресат хочет узнать. Иногда оценку инициирует руководство проекта, иногда доноры и директивные органы. Разным «заказчикам» оценки может быть нужна разная информация, а, значит, и вопросы для оценки тоже будут разными. В связи с этим крайне важно задействовать в формулировании и определении приоритетности вопросов все заинтересованные стороны.

ШАГ 2. Выбор формы оценки

Вид оценки зависит от того, на каком этапе реализации проекта она проводится. Если речь идет о среднесрочной оценке, то вопросы, скорее всего, будут призваны выяснить, находится ли проект «на правильном пути». Окончательная оценка, возможно, будет более сложной, и вопросы будут ориентированы на воздействие, которое оказал проект.

ШАГ 3. Определение эксперта, который будет проводить оценку

После того как составлено техническое задание, нужно выбрать эксперта (команду экспертов), который будет проводить оценку:

- специализация и квалификация эксперта должны соответствовать выбранному виду оценки. Если вы запланировали комплексную оценку, сочетающую элементы разных видов оценки, то, возможно, вам потребуется группа экспертов;
- еще один важный вопрос – это гражданство экспертов: полезно будет включить в команду, как национальных, так и международных экспертов по проведению оценки.



Вопросы для обсуждения в группе

Оценка

- Для чего проводится оценка проектов?
- Форма оценки бывает разной в зависимости от того, с какой целью она проводится. Обсудите, какие элементы оценки наиболее актуальны для вашего проекта и почему.
- Среднесрочная оценка проекта зачастую строится иначе, чем заключительная. Чем это обусловлено? Обсудите, почему это так, и приведите примеры вопросов, которые должны включаться в заключительную оценку.
- Как оценить воздействие проекта и есть ли у вас опыт проведения такой оценки?
- Какой квалификацией должен обладать специалист по проведению оценки или команда специалистов?



- Committee of Donor Agencies for Small Enterprise Development (2001). *Business Development Services for Small Enterprises: Guiding Principles for Donor Intervention* (Washington). См.: www.enterprise-development.org/download.ashx?id=1291.
- Hans Christian Haan (2006). *Training for work in the informal micro-enterprise sector: Fresh evidence from Sub-Sahara Africa*. UNESCO-UNEVOC Book series (Amsterdam, Springer). См.: www.springer.com/education+%26+language/book/978-1-4020-3827-3.
- ILO (1939). *Recommendation No. 57 concerning Vocational Training* (Geneva). См.: www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312395:NO.
- ILO (1962). *Recommendation No. 117 concerning Vocational Training* (Geneva). См.: www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312455:NO.
- ILO (1973). *Конвенция о минимальном возрасте для приема на работу (№ 138)* (Geneva). См.: www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312283:NO.
- ILO (1973). *Рекомендация о минимальном возрасте для приема на работу (№ 146)* (Geneva). См.: www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312484:NO.
- ILO (1975). *Конвенция о профессиональной ориентации и профессиональной подготовке в области развития людских ресурсов (№ 142)* (Geneva). См.: www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312287.
- ILO (1975). *Рекомендация о профессиональной ориентации и профессиональной подготовке в области развития людских ресурсов (№ 150)* (Geneva). См.: www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312488:NO.
- ILO (1999). *Конвенция о наихудших формах детского труда (№ 182)* (Geneva). См.: www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312327:NO.
- ILO (1999). *Рекомендация о запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда (№ 190)* (Geneva). См.: www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312528:NO.
- ILO (2004). *Gender and Entrepreneurship Together: GET Ahead for Women in Enterprise: Training Package and Resource Kit* (Geneva). См.: www.ilo.org/empent/Publications/WCMS_116100/lang--en/index.htm.
- ILO (2004). *Рекомендация о развитии людских ресурсов (№ 195)* (Geneva). См.: www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312533:NO.
- ILO (2004). *Work Improvements in Small Enterprises (WISE) - Package for Trainers* (Geneva). См.: www.ilo.org/safework/info/instr/WCMS_110322/lang--en/index.htm.
- ILO (2005). *Improve Your Exhibiting Skills: A Training Guide (IYES)* (Geneva). См.: www.ilo.org/empent/Publications/WCMS_116095/lang--en/index.htm.
- ILO (2006). *Career Guidance: A resource handbook for low- and middle-income countries* (Geneva). См.: www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_118211/lang--en/index.htm.
- ILO (2006). *Empowerment for children, youth and families: 3-R Trainers' Kit on rights, responsibilities and representation* (Bangkok). См.: www.ilo.org/asia/whatwedo/publications/WCMS_BK_PB_36_EN/lang--en/index.htm.

- ILO (2006). *Work Improvement for Safe Home (WISH): Action manual for improving safety, health and working conditions of home workers* (Geneva). См.: www.ilo.org/safework/info/instr/WCMS_110323/lang--en/index.htm.
- ILO (2007). *ABC of women worker's rights and gender equality* (Geneva). См.: www.ilo.org/gender/Informationresources/Publications/WCMS_087314/lang--en/index.htm.
- ILO (2007). *Biz-up - Self-employment skills for young people - Facilitator's guide and toolkit* (Turin). См.: www.ilo.org/employment/Whatwedo/Instructionmaterials/WCMS_119344/lang--en/index.htm.
- ILO (2007). *Biz-up - Self-employment skills for young people - User's guide* (Turin). См.: www.ilo.org/employment/Whatwedo/Instructionmaterials/WCMS_119346/lang--en/index.htm.
- ILO (2007). *Organizing Promotional Events for Women Entrepreneurs: A Guide "Month of the Women Entrepreneur" (MOWE)* (Geneva). См.: www.ilo.org/empent/Publications/WCMS_116099/lang--en/index.htm.
- ILO (2008). *Conclusions on skills for improved productivity, employment growth and development* (Geneva). См.: www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_103457/lang--en/index.htm.
- ILO (2008). *Count us in! How to make sure that women with disabilities can participate effectively in mainstream women's entrepreneurship development activities* (Geneva). См.: www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_106558/lang--en/index.htm.
- ILO (2008). *Public-private partnerships (PPPs)*. ILO Governing Body 301st Session. Committee on Technical Cooperation. Document GB.301/TC/1. (Geneva). См.: www.ilo.org/gb/WCMS_090364/lang--en/index.htm.
- ILO (2009). *Rural skills training: A generic manual on training for rural economy (TREE)* (Geneva). См.: www.ilo.org/islamabad/whatwedo/publications/WCMS_152250/lang--en/index.htm.
- ILO (2010). *Gender mainstreaming in local economic development strategies. A Guide* (Geneva). См.: www.ilo.org/empent/Publications/WCMS_141223/lang--en/index.htm.
- ILO (2011). *4 in 1 – Training Handbook for Non-Formal Training Providers* (Jakarta). См.: www.ilo.org/jakarta/whatwedo/publications/WCMS_165848/lang--en/index.htm.
- ILO (2011). *Action My Business Growth: Participants Guide* (Pretoria). См.: www.ilo.org/empent/Publications/WCMS_171828/lang--en/index.htm.
- ILO (2011). *Action My Business Growth: Trainers Guide* (Pretoria). См.: www.ilo.org/empent/Publications/WCMS_171829/lang--en/index.htm.
- ILO (2011). *Asian Decent Work Decade Resource Kit: The Youth Employment Challenge* (Bangkok). См.: www.ilo.org/asia/whatwedo/publications/WCMS_098144/lang--en/index.htm.
- ILO (2011). *Cooperatives for people-centred rural development - Rural Policy Brief* (Geneva). См.: www.ilo.org/employment/units/ruraldevelopment/WCMS_158998/lang--en/index.htm.
- ILO (2011). *Financial education for youth – Trainee's Guide* (Kathmandu). См.: www.ilo.org/kathmandu/Whatsnew/WCMS_153904/lang--en/index.htm.
- ILO (2011). *Financial education for youth – Trainer's Manual* (Kathmandu). См.: www.ilo.org/kathmandu/Whatsnew/WCMS_153921/lang--en/index.htm.
- ILO (2011). *Increasing the employability of disadvantaged youth - Skills for Employment Policy Brief* (Geneva). См.: www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_167168/lang--en/index.htm.
- ILO (2011). *Upgrading Informal Apprenticeship Systems - Skills for Employment Policy Brief* (Geneva). См.: www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_167162/lang--en/index.htm.
- ILO (2012). *Upgrading informal apprenticeship: A resource guide for Africa* (Geneva). См.: www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_171393/lang--en/index.htm.
- ILO-IPEC (2002). *Non-formal education and rural skills training: tools to combat the worst forms of child labour including trafficking* (Bangkok, ILO). См.: www.ilo.org/ippec/Informationresources/WCMS_IPEC_PUB_1147/lang--en/index.htm.
- ILO-IPEC (2002). *SCREAM Стоп-сигнал детскому труду: Программа в поддержку прав детей посредством образования, искусства и средств массовой информации* (Geneva, ILO). См.: http://www.ilo.org/public/russian/region/eurpro/moscow/info/publ/ippec/scream_pack_adapt_ru.pdf.
- ILO-IPEC (2006). *Tackling hazardous child labour in agriculture: Guidance on policy and practice toolkit* (Geneva, ILO). См.: www.ilo.org/ippec/Informationresources/WCMS_IPEC_PUB_2799/lang--en/index.htm.
- ILO-IPEC (2007). *Supporting Children's Rights through Education, the Arts and the Media*

- (SCREAM) - *A special module on HIV, AIDS and child labour* (Geneva, ILO). См.: www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS_092622/lang--en/index.htm.
- ILO-IPEC (2011). *Children in hazardous work; what we know, what we need to do* (Geneva, ILO). См.: www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS_156475/lang--en/index.htm.
- ILO-IPEC (2011). *Safe work for youth Toolkit* (Geneva, ILO). См.: www.ilo.org/ipec/areas/Safeworkforyouth/WCMS_120426/lang--en/index.htm.
- ILO-IPEC and ITC-ILO (2010). *"How-to" guide on economic reintegration - Children Formerly Associated with Armed Forces and Groups* (Turin, ILO). См.: www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS_146562/lang--en/index.htm.
- ILO-IPEC, EMP/COOP, ICA (2009). *Cooperating out of child labour – Harnessing the untapped potential of cooperatives and the cooperative movement to eliminate child labour* (Geneva, ILO). См.: www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS_IPEC_PUB_23875/lang--en/index.htm.
- ILO-IPEC, EMP/COOP, ICA (2009). *Training resource pack for agricultural cooperatives on the elimination of hazardous child labour* (Geneva, ILO). См.: www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS_IPEC_PUB_17296/lang--en/index.htm.
- International Conference of Labour Statisticians (ICLS) (1982). *Resolution concerning statistics of the economically active population, employment, unemployment and underemployment*, 13th ICLS (Geneva). См.: www.ilo.org/global/statistics-and-databases/standards-and-guidelines/resolutionsadopted-by-international-conferences-of-labourstatisticians/WCMS_087481/lang--en/index.htm.
- Plan International (2006). *Monitoring and evaluating with children (a short guide)* (Lomé). См.: <http://plan-international.org/files/Africa/WARO/publications/monitoring.pdf>.
- UNEP, ILO, IOE, ITUC (2008). *Green jobs: Towards decent jobs in a sustainable, low-carbon world* (Nairobi, ILO). См.: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_158727.pdf.
- UNICEF (2007). *The Paris Principles: Principles and guidelines on children associated with armed forces or armed groups* (New York). См.: www.unicef.org/protection/57929_58012.html.
- United Nations (1990). *Конвенция о правах ребенка* (New York). См.: http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/childcon.
- United Nations System Chief Executives Board for Coordination (CEB) (2007). *Toolkit for mainstreaming employment and decent work* (Geneva, ILO). См.: www.ilo.org/pardev/partnerships-and-relations/ceb-toolkit/WCMS_172609/lang--en/index.htm.
- Youth Employment Network (YEN) (2008). *Building the case for business collaboration on youth employment – Good practice from West Africa* (Dakar). См.: www.ilo.org/public/english/employment/yen/downloads/psi/the_business_case_for_ye.pdf.

Вебсайты

- ILO Cooperatives Branch (EMP/COOP) website [вебсайт Отдела МБТ по кооперативам]. Адрес: <http://www.ilo.org/empent/units/cooperatives/>.
- ILO Decent Work Agenda website [вебсайт Программы МОТ по достойному труду]. Адрес: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/lang--en/index.htm>.
- ILO International Programme on the Elimination of Child Labour (IPEC) website [вебсайт Международной программы по искоренению детского труда (ИПЕК)]. Адрес: <http://www.ilo.org/ipec>.
- ILO Managing your agricultural cooperative – A Training Package Online (My.COOP) [вебсайт]. Адрес: <http://moodle.itcilo.org/мусоор>.
- My.COOP – это интернет-сообщество МОТ, зарегистрировавшись в котором, вы получите доступ ко всем имеющимся ресурсам. Зарегистрироваться онлайн можно бесплатно.
- ILO Start and Improve your Business (SIYB) Programme [вебсайт программы МОТ «Начти и совершенствуй свой бизнес (НССБ)»]. Адрес: <http://www.ilo.org/siyb>. Программа НССБ включает наиболее полный набор учебных материалов в поддержку микро- и малых предприятий.
- ILO Know about business (KAB) training programme [вебсайт программы МОТ «Знай свой бизнес» (ЗСБ)]. Адрес: <http://www.knowaboutbusiness.org>.



© МОТ/М. Крозе

Приложение 1. Основные понятия

Детский труд (child labour): работа, выполняемая детьми, не достигшими установленного законом возраста для выполнения данного вида работы.

Достойный труд (decent work): означает возможности женщин и мужчин получать продуктивную работу в условиях свободы, равенства, безопасности и уважения человеческого достоинства. Достойный труд означает возможности продуктивной работы, которая обеспечивает справедливый уровень дохода, гарантии на рабочем месте и социальную защиту для работников и их семей. Достойный труд обеспечивает лучшие возможности для развития личности и социальной интеграции, предоставляет людям возможность высказываться о волнующих их проблемах, объединяться в организации и участвовать в принятии решений, затрагивающих их жизнь, а также гарантирует равные возможности и равное обращение для всех. (*Toolkit for Mainstreaming Employment and Decent Work, UN System Chief Executives Board for Coordination (CEB), 2007*)

Занятость (employment): касается всех лиц старше определенного возраста, которые в базисный период времени

а) работали, либо б) имели работу но не находились на рабочем месте (т.е. временно отсутствовали на рабочем месте). Лица, выполняющие работу (persons at work) – это лица, которые в базисный период в течение как минимум одного часа выполняли работу за заработную плату или оклад либо за прибыль или семейный доход, в денежной или неденежной форме. (*Resolution concerning statistics of the economically active population, employment, unemployment and underemployment, ICLS, 1982*)

Гендер (gender): в отличие от термина «пол» (sex), который относится к биологическим различиям между всеми женщинами и мужчинами, термин «гендер» относится к социальным характеристикам и возможностям, связанными с принадлежностью к мужскому или женскому полу, а также к взаимоотношениям между женщинами и мужчинами, девочками и мальчиками. Эти характеристики, взаимоотношения и возможности являются социально обусловленными и выявляются в процессе социализации. В разное время, в разных местах и в разных культурах они бывают разными, а, значит, они зависят от контекста, и могут быть изменены.

Гендерное равенство (gender equality): принцип равенства между мужчинами и женщинами исходит из того, что все люди – мужчины и женщины, девочки и мальчики – свободны в своем личностном развитии и свободны делать свой выбор без каких-либо ограничений, налагаемых стереотипами, жесткими гендерными ролями и предрассудками. Гендерное равенство означает, что разное поведение, устремления и потребности женщин и мужчин рассматриваются, оцениваются и охраняются одинаково. Гендерное равенство означает справедливое обращение для женщин и мужчин с учетом их соответствующих потребностей. Речь идет о равном обращении либо о разном обращении, но с равным соблюдением прав, равными льготами, обязанностями и возможностями. (*ABC of women worker's rights and gender equality, ILO, 2007*)

Гендерные роли (gender roles): это те роли, поведение и личная идентичность, которую данное общество или культура предписывает женщинам и мужчинам. Гендерные роли и характеристики обуславливают разделение полномочий между женщинами и мужчинами на всех уровнях, что может приводить к неравенству возможностей и результатов для некоторых групп. Гендерные роли зачастую предписывают женщинам быть женственными (femininity), а мужчинам – мужественными (masculinity), при этом мужественности придается большее значение и важность.

Минимальный возраст для приема на работу (minimum working age): Конвенция МОТ № 138 определяет возрастные рамки, ниже которых детям запрещается работать. Конвенция определяет, что: (а) минимальный возраст для приема на работу, как правило, не должен быть ниже 15 лет; исключения могут быть

сделаны для развивающихся стран, которые могут установить минимальный возраст 14 лет; (b) минимальный возраст для легких видов работ должен быть не ниже 13 лет, но развивающиеся страны могут установить его на уровне 12 лет; (с) минимальный возраст для приема на опасные виды работ должен быть не ниже 18 лет, но при соблюдении жестких условий прием на эти виды работ может быть разрешен для детей в возрасте 16 лет. (*Конвенция МОТ 1973 года № 138*)

Молодежь (youth): в системе ООН молодежью считаются люди в возрасте от 15 до 24 лет. Однако в зависимости от контекста эти возрастные рамки могут различаться. Применительно к социальному, экономическому и культурному контексту применяются возрастные рамки для детей, молодежи и взрослых с учетом ролей и обязанностей этих возрастных групп. Традиции некоторых стран диктуют представления о мальчиках и девочках как о взрослых, когда речь идет о возрасте вступления в брак, обрезании и рождении детей.

Наихудшие формы детского труда (worst forms of child labour): в соответствии со статьей 3 Конвенции МОТ № 182, термин «наихудшие формы детского труда» включает: а) все формы рабства или практику, сходную с рабством, как, например, продажа детей и торговля ими, долговая кабала и крепостная зависимость, а также принудительный или обязательный труд, в том числе принудительную или обязательную вербовку детей для использования их в вооруженных конфликтах; b) использование, вербовку или предложение ребенка для занятия проституцией, для производства порнографической продукции или для порнографических представлений; с) использование, вербовку или

предложение ребенка для занятия противоправной деятельностью, в частности для производства и продажи наркотиков, как они определены в соответствующих международных договорах; d) работу, которая по своему характеру или условиям, в которых она выполняется, может нанести вред здоровью, безопасности или нравственности детей. (Конвенция МОТ 1999 года № 182)

Профессионально-техническая подготовка (vocational training): термин «профессионально-техническая подготовка» означает любую форму подготовки на базе учебного заведения либо на рабочем месте, с помощью которой приобретаются технические или отраслевые знания (Рекомендация МОТ 1939 года № 57). Подготовка является не самоцелью, а инструментом развития профессиональных знаний и навыков. При этом учитываются имеющиеся возможности занятости и делается упор на максимальное использование потенциала работника на благо его самого и на благо сообщества. Подготовка должна быть направлена на развитие личности, особенно когда речь идет о молодых людях. (Рекомендация МОТ 1962 года № 117). В целях настоящей Рекомендации определение терминов «ориентация» и «подготовка» термином «профессиональная» означает, что ориентация и подготовка направлены на определение и развитие способностей человека к продуктивной и удовлетворяющей его трудовой жизни и, вместе с различными формами образования, на развитие способности отдельного лица сознавать и, индивидуально или коллективно, оказывать влияние на условия труда и на социальную среду. (Рекомендация МОТ 1975 года № 150).

Ребенок: «ребенком является каждое человеческое существо до достижения 18-летнего возраста». (Конвенция о правах ребенка, ООН, 1990)

Услуги в сфере развития бизнеса (business development service): услуги, призванные улучшить деятельность предприятия, его доступ к рынкам и его конкурентоспособность. Под услугами в сфере развития бизнеса понимают широкий спектр услуг стратегического и оперативного характера. Услуги в сфере развития бизнеса предоставляются отдельным предприятиям и компаниям, но не бизнес-сообществам. (*Business Development Services for Small Enterprises: Guiding Principles for Donor Intervention, Committee of Donor Agencies for Small Enterprise Development, 2001*)

Ученичество (apprenticeship): всякая система, с помощью которой работодатель обязуется принять на работу подростка и систематически обучать его или обеспечить его обучение определенной профессии в течение заранее установленного срока, в течение которого ученик обязан работать на работодателя. (Рекомендация МОТ № 60 1939 года)

Приложение 2. Примерная программа четырехдневного учебного семинара и групповые упражнения

Обучение профессиональным навыкам, позволяющим зарабатывать на жизнь		
Время	День 1	День 2
	Введение и предварительная подготовка	Варианты обучения
08:30 - 08:45	Регистрация	День 1: краткое изложение
08:30 - 10:30	Вступительное слово официальных лиц Задачи и методика семинара Представление участников и их ожидания	<u>ЗАНЯТИЕ IV</u> Предварительная подготовка - Часть 2 (а) профессиональная ориентация и консультирование; (б) укрепление потенциала партнеров Работа в группах 2 и презентации групп
10:30 - 11:00		
11:00 - 13:00	<u>ЗАНЯТИЕ I</u> Концептуальные основы Введение в основные концепции, включая Концепцию достойного труда, международные акты по вопросам развития профессиональных навыков, детского труда и охраны труда, поскольку они имеют отношение к обучению профессиональным навыкам, позволяющим зарабатывать на жизнь, для подростков, не посещающих школу Национальная нормативно-правовая база Национальное законодательство в области ПТО, образования, детского труда и т.д.	<u>ЗАНЯТИЕ V</u> Варианты обучения - Часть 1 (а) введение в альтернативное обучение, включая модульный принцип, финансовые аспекты обучения, обучение участников с особыми потребностями; (б) навыки самостоятельности и неформальное начальное образование Работа в группах 3
13:00 - 14:00		
14:00 - 15:45	<u>ЗАНЯТИЕ II</u> Предварительная подготовка - Часть 1 (а) предварительная подготовка: введение; (б) определение местных экономических возможностей; (в) определение и оценка потенциальных партнеров; (г) определение участников учебного курса Работа в группах 1: введение	<u>ЗАНЯТИЕ VI</u> Варианты обучения - Часть 2 (а) введение в профессионально-техническую подготовку, в том числе с использованием презентаций в формате PowerPoint; экзамены по специальности и выдача свидетельств; кооперативы; (б) профессиональная подготовка на базе специализированных центров; (в) профессионально-техническая подготовка и обучение навыкам, позволяющим зарабатывать на жизнь, на базе местных сообществ, в мобильном и выездном формате Работа в группах 4: введение
15:45 - 16:00		
16:00 - 17:30	<u>ЗАНЯТИЕ III</u> Работа в группах 1 (продолжение), включая презентацию групп	<u>ЗАНЯТИЕ VII</u> Работа в группах 4 (продолжение)

для подростков, не посещающих школу

День 3	День 4
Мероприятия после обучения	Мониторинг и оценка
День 2: краткое изложение	День 3: краткое изложение
<u>ЗАНЯТИЕ VIII</u>	<u>ЗАНЯТИЕ XII</u>
Варианты обучения - Часть 3 Обучение навыкам предпринимательства	Мониторинг и оценка
Работа в группах 5 (включая презентации работы в группах 3-5)	Работа в группах 7: введение
<u>ЗАНЯТИЕ IX</u>	<u>ЗАНЯТИЕ XIII</u>
После обучения (а) после обучения: введение; (б) поддержка в поиске занятости по найму) (в) поддержка новых предпринимателей, включая доступ к кредитам	Работа в группах 7 (продолжение)
Работа в группах 6: введение	
<u>ЗАНЯТИЕ X</u>	<u>ЗАНЯТИЕ XIII</u>
Работа в группах 6 (продолжение)	Разработка индивидуальных планов действий
	Выводы
	Оценка
	Закрытие
<u>ЗАНЯТИЕ XI</u>	
Работа в группах 6: презентация групп	

Работа в группах: введение

- Разделите участников на группы по географическому принципу, чтобы участники из одного района (региона, страны) могли работать вместе.
- Каждая группа должна выбрать одного модератора, одного участника для ведения записей и одного для презентации работы группы на общем заседании. Для разных групповых занятий это распределение обязанностей может меняться.
- Состав групп остается неизменным в течение всех семи упражнений, поскольку работа, выполненная в одном упражнении, закладывает основу для следующего упражнения.
- Упражнения в группах строятся на характеристиках двух детей – Меги и Кофи (см. ниже). Цель семи групповых упражнений – разработать для этих двоих детей комплексные программы обучения, включив в них компоненты мониторинга и оценки. Они не должны быть опасными и должны соответствовать всем требованиям достойного труда.
- Две группы будут работать с историей Меги, а другие две группы – с историей Кофи. Группы занимаются одним персонажем на протяжении всех семи упражнений.

История 1: Мега

Мега – 15-летняя девочка. Семь месяцев назад она окончила седьмой класс школы с отличными оценками. Ее семья живет в сельской местности в 3 км от районного центра. Отец работает сварщиком в мастерской на полную ставку. Семья также продает то, что выращивает на собственном участке земли площадью 15 акров.

Шесть месяцев назад отец Меги погиб в автомобильной аварии. Это очень серьезно отразилось на экономическом положении семьи, ведь она потеряла главного кормильца. Сейчас мать Меги поддерживает семью, не только работая на ферме, но и занимаясь стиркой и уборкой, когда ей удастся найти заказы. Несмотря на отличную успеваемость, Меге пришлось бросить школу, чтобы помочь маме ухаживать за двумя младшими братьями 8 и 4 лет. Ей предложили работу официантки в маленьком отеле в райцентре, и сейчас она раздумывает над этим предложением. Раньше Мега была веселой и счастливой девочкой, у нее было много друзей, но, потеряв отца и столкнувшись с проблемами, она упала духом и потеряла надежду на будущее. Мега не знает, кем ей хотелось бы стать в будущем, но она хотела бы изучать английский язык и компьютеры.

История 2: Кофи

Кофи – 16-летний мальчик. Он оставил школу в третьем классе, потому что у родителей не было денег на обучение. Кофи живет с матерью, отцом и еще тремя братьями и сестрами в бедном предместье столицы своей страны. Ребенком он заболел полиомиелитом, и его правую ногу парализовало. Сейчас он с трудом передвигается с палочкой. Отец Кофи – рыбак, мать готовит часть улова и продает на местном рынке, однако большого дохода это не приносит. Большую часть времени Кофи нечего делать, лишь иногда, когда мать просит, он помогает ей с уборкой и приготовлением рыбы. Несмотря на инвалидность, Кофи поддерживает хорошие отношения со своей общиной благодаря своему позитивному отношению к жизни. Кофи мечтает стать врачом.

Работа в группах 1 – Предварительное техническое занятие – Часть 1

Данное групповое упражнение охватывает следующие разделы руководства:

- (а) предварительная подготовка: введение;
- (б) определение местных экономических возможностей;
- (в) определение и оценка потенциальных партнеров;
- (г) определение участников учебного курса.

Задания

Есть много разных способов оценить экономическую ситуацию на местах. Для целей данного упражнения вы будете использовать следующие документы: обзор ситуации в местном сообществе, обзор потребительского спроса и обзор рыночных возможностей (см. Приложение 3).

- Изучите историю ребенка, переданную вашей группе (Кофи или Мега). Целевая группа вашего проекта – дети, уязвимые перед лицом детского труда и эксплуатации. Зная факторы, способствующие уязвимости детей (см. Вставку 5), **считаете ли вы, что Мега и (или) Кофи имеют право на получение помощи в рамках вашего проекта? Обсудите оба варианта ответа – положительный и отрицательный.**
- Выберите две географических области (района), которые хорошо знакомы членам в вашей группы и одновременно совпадают по характеристикам с местностью, где живут Мега и Кофи. Заполните формы трех документов (обзоров) информацией о регионах, знакомых участникам.³⁸ По итогам упражнения сформулируйте

³⁸ Цель данного упражнения не состоит в заполнении всех без исключения пунктов в трех обзорах. Главная задача – познакомиться с этим видом документов и с тем, как их составлять.

5-7 вариантов трудоустройства в данной местности. Внося информацию в три документа (обзора), вы можете обнаружить, что у вас под рукой нет достаточной информации. В этом случае заполните пробел данными по региону (стране), где вы работаете. Не нужно тратить слишком много времени за заполнение бланков обзоров – выделите на это задание максимум 20 минут. Лучше быстро пройти эту часть задания и сосредоточиться на более важных для вас разделах, помогающих выявить возможности трудоустройства.

- Представьте выводы, сделанные группой, на общем заседании.

Работа в группах 2 – Предварительное техническое занятие – Часть 2

Данное групповое упражнение охватывает следующие разделы руководства:

- профессиональная ориентация и консультирование;
- укрепление потенциала партнеров.

Задания

В истории ребенка (Кофи или Меги), переданной вашей группе, вы найдете информацию об их сильных сторонах, ограничениях и их ожиданиях. Возьмите список из 5-7 вариантов трудоустройства, составленный на основе трех обзоров, с которыми вы работали на предыдущем

упражнении, и изучите его применительно к ребенку, порученному вашей группе.

- Какие из вариантов возможного трудоустройства подходят к его (ее) характеристикам? Зафиксируйте свои ответы, используя предлагаемый формат (см. ниже).
- Рассмотрите каждый вариант трудоустройства с точки зрения того, насколько он соответствует требованиям достойного труда.
- Представьте, что вы беседуете с Мегой или Кофи и обсуждаете с ней (с ним) возможности трудоустройства. Окончательный выбор места работы должен максимально отвечать требованиям, указанным во всех столбцах таблицы.
- Представьте выводы, сделанные группой, на общем заседании.

Работа в группах 3 – Техническое занятие, посвященное вариантам обучения – Часть 1

Данное групповое упражнение охватывает следующие разделы руководства:

- введение в альтернативное обучение, включая модульный принцип, финансовые аспекты обучения, обучение участников с особыми потребностями;

	Способности	Ограничения	Изначальный план трудоустройства	Реальные возможности на месте	Соответствует ли требованиям достойного труда (да, нет)?	Вывод: окончательный вариант трудоустройства
Кофи или Мега				1.		
				2.		
				3.		
				4.		
				5.		
				6.		

- (б) навыки самостоятельности и неформальное начальное образование.

Введение

Работа в группах 3, 4 и 5 тесно взаимосвязана. Выполнив эти три упражнения, вы сможете разработать комплексную программу обучения, учитывающую нужды конкретного ребенка (Кофи или Меги).

Не забывайте о том, что МОТ продвигает принципы комплексного модульного обучения, включающего элементы неформального базового образования, обучения навыкам самостоятельности, профессионально-технической подготовки, обучения навыкам, позволяющим зарабатывать на жизнь, а также навыкам предпринимательства, и учитывающего индивидуальные потребности каждого участника.

Задания

- Изучите результаты работы в группах 2, касающиеся выбора окончательного варианта трудоустройства «порученного» вам ребенка (Меги или Кофи), а также его сильных и слабых сторон.
- Разработайте программу для «порученного» вам ребенка (Меги или Кофи). При этом следует указать продолжительность обучения (сколько часов, дней, недель или месяцев), а также будет ли оно проводиться полный или неполный день. Разработайте формат для учебной программы.
- В ходе данного занятия обсуждаются такие технические вопросы, как неформальное базовое образование и обучение навыкам самостоятельности, поэтому данные

разделы необходимо заполнить конкретным содержанием. При этом можно оставить пропуски в местах, посвященных профессионально-технической подготовке, обучению навыкам, позволяющим зарабатывать на жизнь, и навыкам предпринимательства.

- Результаты данного упражнения будут представлены по завершении работы в группах 5.

Работа в группах 4 – Техническое занятие, посвященное вариантам обучения – Часть 2

Данное групповое упражнение охватывает следующие разделы руководства:

- (а) введение в профессионально-техническую подготовку, в том числе с использованием презентаций в формате PowerPoint; квалификационные экзамены по специальности и выдача свидетельств; кооперативы;
- (б) профессиональная подготовка на базе специализированных центров;
- (в) профессионально-техническая подготовка и обучение профессиональным навыкам, позволяющим зарабатывать на жизнь, на базе местных сообществ, в мобильном и выездном формате;
- (г) формальное и неформальное ученичество.

Введение

Как уже отмечалось, работа в группах 3, 4 и 5 тесно взаимосвязана. Выполнив эти три упражнения, вы сможете разработать комплексную программу обучения, учитывающую нужды конкретного ребенка (Кофи или Меги).

Задания

- Перечитайте программу обучения, которую вы разработали в предыдущем упражнении. В местах, посвященных профессионально-технической подготовке и обучению профессиональным навыкам, позволяющим зарабатывать на жизнь, вы оставили пропуски. Сейчас сюда нужно внести подробную информацию, используя знания, полученные в ходе презентаций. Рассмотрите следующие вопросы:
 - Перечитайте варианты трудоустройства, которые вы сформулировали в ходе работы в группах 3. Являются ли они по-прежнему актуальными для «порученного» вам ребенка – Кофи или Меги?
 - Какой должен быть оптимальный формат для профессионально-технической подготовки и обучения профессиональным навыкам, позволяющим зарабатывать на жизнь (т.е. должно ли это быть формальное или неформальное обучение и консультирование на базе государственных образовательных учреждений или неправительственных структур; обучение на базе местного сообщества; обучение в мобильном или выездном формате; формальные или неформальные программы ученичества)?
- Какие опасности существуют на предлагаемых ребенку рабочих местах и что можно сделать, чтобы свести к минимуму риски (при необходимости обратитесь к Шагу 4, Раздел 3)?
- Результаты данного упражнения будут представлены по завершении работы в группах 5.

Работа в группах 5 – Техническое занятие, посвященное вариантам обучения – Часть 3

Данное групповое упражнение охватывает следующие разделы руководства: обучение навыкам предпринимательства.

Введение

Как уже отмечалось, работа в группах 3, 4 и 5 тесно взаимосвязана. Выполнив эти три упражнения, вы сможете разработать комплексную программу обучения, учитывающую нужды конкретного ребенка (Кофи или Меги).

Задания

- Перечитайте программу обучения для Меги (Кофи), которую вы разработали на предыдущих упражнениях. В местах, посвященных обучению предпринимательским навыкам, вы оставили пропуски. Сейчас сюда нужно внести подробную информацию, используя, по мере необходимости, знания, полученные в ходе презентаций.
- Прочитайте вставки, посвященные обучению с учетом гендерных факторов (Вставка 12 руководства) и участию в обучении лиц с инвалидностью (Вставка 13 руководства). Насколько содержание этих вставок относится к ребенку, которым вы занимаетесь? Если у ребенка есть особые потребности, то нужно ли внести какие-либо изменения в его учебную программу, чтобы учесть эти потребности?
- Еще раз просмотрите все элементы программы обучения для Кофи и Меги. Удовлетворены ли вы программой

или считаете, что она нуждается в доработке? Если второе, то доработайте программу.

- Представьте результаты работы в группах 3, 4, и 5.

Работа в группах 6 – Техническое занятие по вопросам поддержки после обучения

Данное групповое упражнение охватывает следующие разделы руководства:

- (а) после обучения: введение;
- (б) поддержка в поиске занятости по найму;
- (в) поддержка новых предпринимателей, включая доступ к кредитам.

Задания

- Используя доступные виды услуг, оказываемых после обучения, сформулируйте оптимальный набор услуг, который вы предложите ребенку (Кофи или Меге) и который поможет им в поиске безопасной и достойной занятости.
- На основе опыта работы в регионах, где условия которых сходны с местностью, где живут Кофи и Мега, определите, какие партнеры могли бы оказать такие услуги. Прочитайте Вставку 4 руководства, посвященную предлагаемым критериям выбора организаций-партнеров. Ответьте на следующие вопросы:
 - Каковы сильные и слабые стороны партнеров в данной местности?
 - Какое обучение (если такая возможность имеется) проект может предоставить организациям-

партнерам, чтобы нивелировать их слабые стороны?

- Представьте результаты группового упражнения.

Работа в группах 7 – Техническое занятие по вопросам мониторинга и оценки

Данное групповое упражнение охватывает следующие разделы руководства:

- (а) мониторинг;
- (б) оценка.

Задания

- Показатели разрабатываются с учетом задач проекта. Проанализируйте предложенную вам для обсуждения задачу (см. ниже). Соответствует ли она задачам обучения и услугам, оказываемым после обучения, которые вы разработали для Меги и Кофи? Если это не так, то пересмотрите задачу и предложите другую формулировку.
- Задача проекта: по завершении проекта 1000 оставивших школу подростков в возрасте 15-17 лет найдут безопасную и соответствующую требованиям достойного труда работу в сфере наемного труда или самозанятости. Это достигается посредством
 - а) организации индивидуальных программ обучения; б) предоставления услуг, необходимых после завершения обучения.
- Следующее задание – разработать набор показателей, которые помогут вам отслеживать продвижение к достижению поставленной цели.

- Не забывайте, что показатели должны быть SMART. Это значит, что они должны быть конкретными, чтобы можно было как можно более четко отслеживать ход осуществления проекта; измеримыми, чтобы можно было легко получить необходимые данные; достижимыми, чтобы каждое мероприятие было связано с задачами проекта; актуальными, чтобы данные можно было получать в оперативном режиме, с надлежащей частотой и при разумных затратах; адресными, чтобы отражать данные по целевой социальной группе.
- Основываясь на имеющихся у вас данных о ситуации в вашей стране, установите реалистичную базовую позицию для каждого показателя.
- Сформулируйте для каждого показателя реалистичные цели, достижение которых приведет к выполнению задачи проекта. Цели должны быть установлены (а) на средний срок и (б) на завершение проекта.
- Во Вставке 26 руководства вы найдете обзор различных видов оценки. Выбирать вид оценки следует с учетом той информации, которую вы хотели бы получить. В большинстве случаев выбранный вами вариант будет сочетать элементы оценки разных типов. Какие элементы вы хотели бы включить в окончательную оценку проекта? Почему?
- Сделайте презентацию работы в группе.

Приложение 3. Перечень контрольных вопросов для первоначального выбора услуг и навыков, по которым будет проводиться обучение

Экономическое воздействие	• Может ли планируемая экономическая деятельность обеспечить дополнительный доход бенефициару проекта? Если да, то насколько повысится его (ее) доход – на 10, 20, 30 процентов и т.д.? • Как действовать, если инвестиции и оборотный капитал получены в рамках кредита? Окупаемость экономической деятельности зависит от того, приносит ли она достаточный доход, чтобы в установленный срок выплатить кредиты, взятые на инвестиции и оборотный капитал. • Если сделан вывод, что деятельность окупается в экономическом и финансовом плане, то можно ли аналогичным экономически эффективным образом организовать обучение? Можно ли будет привлечь нужных методистов и получить необходимое оборудование? Имеются ли необходимые учебные материалы и т.д.?
Вопросы обучения	• Обучение каким навыкам (техническим, общим навыкам и т.д.) требуется организовать с учетом планируемой экономической деятельности? • Кто возможные участники обучения? Что они ожидают от обучения? Это отдельные лица или группы? • Какие имеются поставщики услуг обучения и методисты? Каким образом их планируется привлекать? Обладают ли они достаточными навыками, чтобы соответствовать потребностям целевых групп? • Какова оценочная сумма затрат на обучение? Можно ли организовать обучение за счет каких-то организаций? Если нет, то какие есть альтернативные варианты финансирования? • Имеется ли на месте достаточно качественных учебных материалов? Если нет, то как их можно получить (приобрести)?
Сырье и другие факторы производства	• Имеется ли на месте необходимое сырье и исходные материалы? Оцените необходимое количество и качество сырья, сезонные колебания и экологические аспекты, связанные с использованием сырья. • Имеются ли на месте другие вводимые, т.е. электричество, водоснабжение, топливо? • Кто собственники сырья и исходных материалов? Есть ли доступ к этим собственникам, в том числе у бенефициаров проекта? Готовы ли они поставлять сырье и материалы для данной экономической деятельности? • Какова стоимость сырья, включая покупку и транспортировку? Надежны ли поставщики и смогут ли они обеспечить бесперебойные поставки, что позволит избежать простоев оборудования и повышения цен на готовую продукцию? Если все же придется повышать цены на готовую продукцию, то каковы будут последствия? • Какова оценочная стоимость необходимого сырья и исходных материалов? Откуда будут финансироваться закупки сырья – из собственных или внешних источников (т.е. в счет кредитов от поставщиков)? • Кто еще приобретает данное сырье и исходные материалы и как их использует? Может ли это привести к конкуренции или росту цен на данное сырье?
Технология производства	• Какие технологии производства планируется применять? Это трудоемкие технологии? • Какие необходимы инструменты и оборудование? Где их достать? Можно ли на месте организовать обслуживание, ремонт и закупку запасных частей? Какова будет стоимость? • Как далеко от потребителей будет располагаться производство? Каков размер производственных площадей? Кто владелец производственных площадей? Имеются ли они уже в наличии? Предстоит ли их еще приобрести (арендовать)? Во сколько обойдется покупка (аренда)? В течение какого времени можно будет пользоваться производственными площадями? Нужно ли проводить туда электро- и водоснабжение или эти коммуникации уже подключены? Сколько это будет стоить? Так ли необходимо для мастерской отдельное помещение или владелец бизнеса может организовать производство у себя дома?
Управление и организация	• По какому принципу будет строиться экономическая деятельность (самозанятость, кооператив, другой вид коллективного предприятия)? Сколько и каких работников потребуется (работников семейного предприятия, наемных работников и т.д.)? Как и кем будет управляться предприятие? • Какова будет роль на предприятии выпускников вашей программы обучения? Членов их семей? Местного сообщества? • Какие организации будут оказывать поддержку предприятию? Готовы ли и хотят ли они оказывать поддержку?

Инвестиции	- Какой, по вашему мнению, потребуется объем инвестиций? Какой нужен основной и оборотный капитал? - Где можно найти необходимые средства? См. Вставку 23 «Новым предпринимателям необходим стартовый и оборотный капитал», где содержатся предложения относительно решения проблем, связанным с поиском средств для бизнеса новых предпринимателей-подростков.
Маркетинг	- Какую продукцию планируется производить? Как разрабатывался дизайн продукции? Откуда его взяли и можно ли его легко получить? Если получить готовый дизайн трудно, то кто будет его разрабатывать? В каком количестве и качестве будет выпускаться продукция? Будет ли она пользоваться спросом? - Какую цену планируется установить на продукцию? Позволяет ли стоимость производства и маржа установить цену, которая позволит выпускаемой продукции конкурировать на рынке с аналогичными продуктами? - Каковы рынки сбыта для выпускаемой продукции? Будет ли она продаваться в местном сообществе? В районе? Где-то еще? Насколько велик спрос на продукцию? - Каковы целевые группы потребителей (покупателей)? Сколько составляет стоимость транспортировки продукции на рынок (если продукция будет реализовываться за пределами местного сообщества)? - Потребуется ли контроль качества продукции? Нужна ли упаковка? Нужна ли рекламная кампания? Где новые предприниматели могут получить и оплатить эти услуги? - Какой производитель и продукт является главным конкурентом вашей продукции? Где источник конкуренции (т.е. будут ли конкурировать между собой выпускники одной программы обучения)? Будет ли это внутренний или внешний конкурент? В чем заключается явное преимущество вашей продукции перед конкурентами?
Достойный труд и охрана труда	- Соответствуют ли имеющиеся возможности трудоустройства основополагающим принципам и правам в сфере труда, принципу свободы объединения и коллективных переговоров, свободы от дискриминации и от принудительного и кабального труда? - Соответствуют ли имеющиеся возможности трудоустройства другим компонентам, связанным с достойным трудом, таким как адекватная оплата труда, социальная защита и устойчивость? - Имеется ли в стране перечень опасных видов работ? Если да, то проверьте, не указаны ли в этом перечне выявленные вами возможности трудоустройства. - Если при производстве запланированной продукции или услуг существует риск вовлечения ребенка в опасные виды работ, то нужно провести оценку рисков и сформулировать пути их снижения. Дополнительную информацию об оценке рисков см. в подразделе 3.1, Шаг 4.
Другие вопросы	- Предусматривает ли новый бизнес какие-либо социальные или юридические действия? Нужны ли какие-либо разрешения или лицензии? Трудно ли их будет получить? - Имеются ли какие-либо связанные с новым бизнесом гендерные вопросы или вопросы, связанные с инвалидностью или многообразием? Есть ли какие-либо экологические проблемы? Связан ли каким-либо образом новый бизнес с принятыми в данном регионе (местности) текущими либо перспективными планами в сфере развития? - Окажет ли новый бизнес какую-либо помощь местному сообществу (например, вырастет ли занятость и доходы в результате новых видов экономической деятельности в данной местности)? - Какая институциональная и профессиональная помощь потребуется новому бизнесу? Имеются ли в наличии соответствующие услуги? Надежны ли они? Доступны ли они по цене? - Имеются ли в месте реализации проекта соответствующие государственные службы (такие как служба по распространению опыта, организации по развитию сельских районов, техническая школа и т.д.)? После предварительных обсуждений с местными комитетами по реализации программы TREE и с представителями местного сообщества можно по результатам этих дискуссий сформулировать возможные направления развития занятости по найму и создания новых предприятий. Необходимо разработать предварительный перечень возможных видов деятельности, приносящих доход, и возможностей трудоустройства по найму. Затем этот перечень будет анализироваться в ходе исследования технической осуществимости проекта. Только когда исследования подтвердят осуществимость предлагаемой экономической деятельности, можно будет на основе анализа потребностей в обучении приступить к разработке соответствующие учебные программы.

Приложение 4. Методика оценки неформальных систем ученичества с целью возможного принятия мер³⁹

ШАГ 1. Определение профессий, которым обучаются в рамках программ ученичества

Быстрая оценка на местах, в ходе которой опрашиваются владельцы малого бизнеса, помогает выявить профессии и специальности, в которых наиболее распространены программы ученичества. Оценка охватывает следующие вопросы:

- каким образом приобретаются профессиональные навыки;
- положение, которое занимают в бизнесе молодые люди;
- основное содержание программы обучения;
- важность подписания ученического договора;
- продолжительность программы обучения.

Быстрая оценка, направленная на определение профессий и специальностей, которым обучаются в рамках неформальных программ ученичества (см. Дополнение).

ШАГ 2. Отбор специальностей для проведения углубленного анализа

После того, как вы выявили специальности, которым обучаются в рамках неформальных программ ученичества, нужно выбрать конкретные профессии и специальности, чтобы на их примере более детально изучить, как

работают неформальные программы ученичества. Выбор специальностей для анализа должен основываться на двух критериях:

- Это должна быть профессия с хорошим потенциалом для карьерного роста и развития, что будет способствовать мотивации учеников, расширению спроса и предложения программ ученичества и большей отдаче от этих программ. Профессия должна быть востребованной, должна иметь потенциальный выход на международные производственно-сбытовые цепочки, либо способствовать достижению национальных целей в области развития, таких как снабжение питьевой водой и санитария, развитие инфраструктуры и т.д. Профессия должна быть востребована на рынке и должна быть привлекательной для вашей целевой группы.
- Выбор должен быть гендерно сбалансированным, т.е. чтобы среди отобранных профессий и специальностей были и такие, где преобладают женщины. Неформальные программы ученичества зачастую характеризуются значительной профессиональной сегрегацией, в результате во многих профессиях преобладают мужчины и лишь в некоторых – женщины. Особое внимание следует обратить на профессии и специальности, программы ученичества для которых доступны как для юношей, так и для девушек.

Предпочтительно сверить собранные данные по профессиям и специальностям

³⁹ Методика заимствована из публикации ILO: *Upgrading informal apprenticeship (2012)*, цитируемая публикация.

с выводами документов, посвященных экономическим перспективам конкретного региона. Речь идет о таких документах, как национальная стратегия развития, оценка ситуации в отдельных секторах, национальных стратегиях развития профессиональных навыков и т.д. Такая **оценка экономических возможностей** должна проводиться по всем предлагаемым для обучения профессиональным навыкам, а не только навыкам, которым обучаются в рамках неформальных программ ученичества.

В идеале перечень профессий, предложенных для дальнейшего анализа, должен быть одобрен заинтересованными сторонами на местах.

ШАГ 3. Изучение правил и практики неформальных программ ученичества для выбранных специальностей

Планируя проектные мероприятия, важно в первую очередь понять, как

работают неформальные программы ученичества, почему и на каких условиях принимаются ученики и как затем трудоустраиваются. Планируемые вами меры могут основываться на уже действующей неформальной программе ученичества, развивать ее сильные стороны и совершенствовать эту программу, устраняя ее недостатки. При этом ни в коем случае нельзя вмешиваться в существующую систему приоритетов бизнеса в плане обучения и создавать особые преференции для выпускников вашей программы ученичества по сравнению с другими учениками.

Ниже приведен перечень контрольных вопросов, который поможет вам собрать информацию о неформальных программах ученичества для выбранных специальностей. По каждой специальности заполняется отдельный контрольный перечень.

Что вы должны знать	Как задать вопрос	Какая информация получена
Кто в компании отвечает за подготовку ученических договоров	Кто готовит ученические договоры?	
Наиболее распространенная продолжительность программы ученичества	Указан ли в ученическом договоре фиксированный срок проведения программы ученичества? Какой это срок? Если срок в договоре не указан, то сообщите, сколько обычно продолжается программа.	
Финансовые вопросы	Должен ли ученик (его родители) что-либо платить за обучение? Сколько? Когда? Получают ли ученики оплату за свою работу (в виде карманных денег, заработной платы и т.д.)? Сколько они получают? Получают ли ученики дополнительные деньги от клиентов (помимо заработной платы или карманных денег)?	
Сотрудничество между предприятиями в рамках бизнес-ассоциаций и сетевых бизнес-сообществ	Действуют ли здесь бизнес-ассоциации и сетевые структуры для налаживания сотрудничества между компаниями? Сотрудничают ли предприятия с другими компаниями, когда реализуют программы ученичества?	

Что вы должны знать	Как задать вопрос	Какая информация получена
Условия участия в программе ученичества	Что вносится в ученический договор (продолжительность рабочего времени, срок обучения, рабочая одежда, инструменты, которые нужно принести с собой, ответственность в случае ущерба, право на выход из программы, защита при несчастных случаях и заболеваниях).	
Прием в программу	Требуют ли компании от учеников наличия минимального общеобразовательного уровня? Какие факторы принимаются во внимание при отборе учеников?	
Мотивация квалифицированных работников, которые ведут программы ученичества	Почему компания решила заниматься программами ученичества? Почему ученики приходят в программу? Считается ли ученичество способом получения оплачиваемой работы?	
Охрана труда	Не было ли за последние шесть месяцев среди работников компании и учеников каких либо производственных травм? Знают ли ученики о производственных рисках? Разъясняют ли мастера, ведущие обучение, меры защиты от производственных рисков?	
Дискриминация по признаку гендерной принадлежности, инвалидности, ВИЧ-статуса, этнической или религиозной принадлежности и т.д.	Сколько учеников с инвалидностью (или представителей этнических меньшинств, религиозных конфессий и т.д.) прошли в компании обучение в качестве учеников? Если таких учеников мало, то в чем причина?	
Завершение программы ученичества	Как определяется, что программа ученичества завершена? Проверяется ли владение соответствующими навыками? Организуется ли по завершении программы специальное мероприятие для выпускников? Получают ли ученики соответствующие свидетельства либо дипломы?	
Контакты с другими поставщиками услуг обучения	Проходят ли владельцы предприятий (или квалифицированные работники, которые ведут программы ученичества) курсы повышения квалификации либо курсы ведения бизнеса? Посещают ли ученики формальные курсы повышения квалификации?	
Возможности занятости для учеников	Где, как правило, трудоустраиваются ученики после завершения программы – в той же компании, на предприятии формальной экономики, на другом малом предприятии, в качестве самозанятых?	

Необходимую информацию можно получить в ходе интервью либо обсуждений в фокус-группах с участием:

- бизнес-ассоциаций, куда входят, компании, предоставляющие рабочие места для отобранных вами специальностей;
- отдельных компаний (владельцев компаний, квалифицированных работников, ведущих обучение);
- учеников;
- родителей учеников;
- организаций местных сообществ, молодежных объединений и т.д.

Полученная таким образом информация поможет решить, как можно через неформальные программы ученичества повысить качество подготовки для оказавшейся в невыгодном положении молодежи.⁴⁰ Работу нужно строить с учетом существующей практики на местах, в частности, с учетом продолжительности программ ученичества и их финансовых аспектов, с тем, чтобы у компаний не пропал интерес участвовать в таких программах.

ДОПОЛНЕНИЕ

Быстрая оценка с целью выявить профессии и специальности, для обучения которым используются неформальные программы ученичества.

Текст, данный *курсивом*, зачитывать вслух не нужно.

Вопросы, которые нужно задать владельцам малых предприятий:

Мужчина ○ Женщина ○ (отметить)

Ваша профессия _____

1) Как могут молодые люди обучиться профессии _____ (назовите профессию, указанную в ответе на предыдущий вопрос)?

- (a) Они могут обучиться, работая на таком предприятии, как мое.
- (b) Они могут пройти курс в центре обучения.
- (c) Они могут научиться профессии у родителей, родственников или друзей.

Если ответ 1(a) или включает ответ 1(a),
продолжайте задавать вопросы:

2) Если молодой человек будет осваивать профессию на вашем предприятии, то какой будет у него статус? (ВОЗМОЖЕН ТОЛЬКО ОДИН ВАРИАНТ ОТВЕТА)

- (a) Ученик
- (b) Ученик и работник
- (c) Работник
- (d) Никакого статуса (случайный посетитель).

Если ответ 2(a) или включает ответ 2(b),
продолжайте задавать вопросы:

Если ответ 2(c), то это значит, что молодые люди, как правило, принимаются на работу как малоквалифицированные работники с низкой заработной платой либо с выплатой карманных денег. Они начинают работу с простых заданий и проходят обучение без отрыва от производства. При этом, однако, квалифицированные работники предприятия не несут никаких обязательств в плане их обучения.

Если ответ 2(d), то это значит, что молодым людям разрешается работать на предприятии, при этом они могут в любое время приходить и покидать рабочее место. При этом, однако, квалифицированные работники предприятия также не несут никаких обязательств в плане их обучения.

⁴⁰ ILO: Increasing the employability of disadvantaged youth - Skills for Employment Policy Brief (Geneva, 2011).

3) **Какие навыки охватывает обучение?**
(ВОЗМОЖЕН ТОЛЬКО ОДИН ВАРИАНТ ОТВЕТА)

- (a) Все навыки, связанные с данной профессией. *Перейдите к вопросу 5*
- (b) Только те навыки, которые указал ученик. *Перейдите к вопросу 4*
- (c) Молодые люди осваивают только отдельные навыки, связанные с данной профессией, а именно _____ . *Перейдите к вопросу 4*
- (d) За время работы на предприятии молодые люди осваивают все навыки, связанные с данным производством *Перейдите к вопросу 4*

4) **Когда молодой человек покидает ваше предприятие после окончания обучения, он, по вашему времени, обладает достаточными навыками: чтобы найти работу или открыть собственный бизнес?**

- (a) ДА.
- (b) НЕТ.
- (c) Не знаю.

Если ответ 4(a), продолжайте задавать вопросы.

Если ответ 4(b) или 4(c), то вряд ли речь идет о неформальной программе ученичества. Если ученик просит обучить его конкретным навыкам, Если такое частичное обучение не приводит к трудоустройству ученика, то можно сделать вывод, что система ученичества имеет существенные недостатки. Данный вопрос требует дальнейшего рассмотрения.

5) **Оформляете ли вы ученические договоры?**

- (a) ДА.
- (b) НЕТ

Если ответ 5(a), продолжайте задавать вопросы.

Если ответ 5(b), расспросите более подробно о том, каким образом передаются профессиональные навыки. При этом, однако, речь не идет о неформальной системе ученичества.

6) **1. Какова обычная продолжительность обучения?**
(ВОЗМОЖЕН ТОЛЬКО ОДИН ВАРИАНТ ОТВЕТА)

- (a) Три года и больше
- (b) 1-3 года
- (c) От 6 до 12 месяцев
- (d) Менее 6 месяцев

Если ответ 6(a) или 6(b), то данная программа является неформальной программой ученичества. Молодой человек (или его (ее) родители) заключают ученический договор с владельцем компании или квалифицированным работником-наставником о том, что обучение будет проводиться в процессе работы на предприятии.

Если ответ 6(c) или 6(d), то можно усомниться, что молодой человек сможет в такой короткий срок освоить все навыки, связанные с данной профессией. Однако здесь многое зависит о сложности навыков. Лицам, ответственным за принятие решений, специалистам по профессиональной подготовке и руководителям проекта нужно решить, стоит ли далее изучать данную конкретную систему ученичества.

7) **Сколько учеников мужского и женского пола участвуют, как правило, в ваших программах ученичества?**

Число учеников мужского пола

Число учеников женского пола

Приложение 5. Образец индивидуальной формы мониторинга⁴¹

Название проекта:

Имя ребенка:

Пол:

Дата рождения:

Адрес:

Идентификационный номер ребенка:

Дата включения в проект:

Дата выхода из проекта:

Если ребенок покинул проект, укажите причину:

			Янв	Февр	Март	Апр	Май	Июнь	Июль	Авг	Сент	Окт	Ноябрь	Дек
1. Статус ребенка в программе обучения														
1.1	В настоящее время проходит профессиональную ориентацию	1-й год												
		2-й год												
1.2	В настоящее время проходит профессиональную ориентацию	1-й год												
		2-й год												
	Посещаемость (%)	1-й год												
		2-й год												
	Успешно ли завершил(а) курсы обучения?	1-й год												
		2-й год												

⁴¹ Заимствовано из ILO-IPEC and ITC-ILO: "How-to" guide..., (2010), цитируемая публикация.

1.3	В какой области предоставляется профессионально-техническая подготовка	1-й год																
		2-й год																
	Продолжительность обучения (в часах, неделях или месяцах – нужно указать)	1-й год																
		2-й год																
	Посещаемость (%)	1-й год																
		2-й год																
	Успешно ли он (она) завершил обучение? (Да/ Нет)	1-й год																
		2-й год																
1.4	В настоящее время проходит формальную (неформальную) программу ученичества (Да/ Нет)	1-й год																
		2-й год																
	Продолжительность обучения	1-й год																
		2-й год																
	Посещаемость (%)	1-й год																
		2-й год																
	Успешно ли он (она) завершил обучение? (Да/ Нет)	1-й год																
		2-й год																
1.5	В настоящее время проходит обучение навыкам предпринимательства (Да/ Нет)	1-й год																
		2-й год																
	Продолжительность обучения (в часах, неделях или месяцах – указать нужно)	1-й год																
		2-й год																
	Посещаемость (%)	1-й год																
		2-й год																
	Успешно ли он (она) завершил обучение? (Да/ Нет)	1-й год																
		2-й год																
2. Ситуация с занятостью																		
2.1	В настоящее время трудоустроен(а) работодателем	1-й год																
		2-й год																
	Трудоустроен(а) в секторе (области)	1-й год																
		2-й год																
	Посещаемость (%)	1-й год																
		2-й год																
	Вклад проекта в заработную плату ребенка, выплачиваемую работодателем	1-й год																
		2-й год																
Мониторинг, осуществляемый организацией-исполнителем	1-й год																	
	2-й год																	

2.2	В настоящее время создает индивидуальное микропредприятие (руководит предприятием)	1-й год														
		2-й год														
	Сектор (область), в которой действует предприятие	1-й год														
		2-й год														
	Мониторинг, осуществляемый организацией-исполнителем	1-й год														
		2-й год														
2.3	В настоящее время является членом группы предпринимателей (кооператива, ассоциации)	1-й год														
		2-й год														
	Сектор (область), в которой действуют члены объединения	1-й год														
		2-й год														
	Посещаемость (%)	1-й год														
		2-й год														
Мониторинг, осуществляемый организацией-исполнителем	1-й год															
	2-й год															
3. Дополнительные услуги, предоставляемые другими партнерами																
3.1	Питание	1-й год														
		2-й год														
3.2	Школьное оборудование	1-й год														
		2-й год														
3.3	Микрофинансирование	1-й год														
		2-й год														
3.4	Психологическая поддержка	1-й год														
		2-й год														
3.5	Поддержка в вопросах ВИЧ/СПИДа	1-й год														
		2-й год														
3.6	Медицинские услуги, здравоохранение	1-й год														
		2-й год														
3.7	Юридическая помощь	1-й год														
		2-й год														
3.8	Другие формы поддержки	1-й год														
		2-й год														

Приложение 6. Образец простой формы мониторинга рисков в сфере охраны труда

Информация о рабочем месте и работодателе: работник местного ресторана, выполняет разные задания

Задания	Опасности	Оценка	Как устранить опасность	Контрольные посещения					
				1	2	3	4	5	6
Принимать распоряжения		1	Никаких мер не требуется – задача выполняема для молодого человека						
Разносить еду	Переноска тяжестей, риск падения, риск поскользнуться	3	Установить лимит переносимого груза 5 кг. Вывесить объявление о запрете заставлять молодых работников переносить тяжелые грузы.	OK	Политика не соблюдается	OK			
Убирать столы	Переноска тяжестей, порезы битым стеклом	3	(см. выше)	OK	OK	OK			
Смешивать салаты		1	Никаких мер не требуется – задача выполняема для молодого человека						
Жарить курицу	Горячая плита и сковородки, кипящее масло	5	Запрещено. Вывесить на плите табличку «Не прикасаться!»	Правило не соблюдается	Правило не соблюдается	OK			
Жарить картофель фри	Кипящее масло	5	Запрещено. Вывесить на плите табличку «Не прикасаться!»	OK	OK	OK			
Закрывать ресторан		2	Никаких мер не требуется – задача выполняема для молодого человека						
Мыть полы		1	Никаких мер не требуется – задача выполняема для молодого человека						
Пересчитывать наличные	Риск ограбления, необходимость добираться домой ночью	4	Запрещено. Более короткий рабочий день и более ранний приход на работу	По-прежнему работает допоздна.	OK	OK			
Общие условия									
Наличие действительного трудового договора	Злоупотребления			OK	OK	OK			
Соблюдение согласованной продолжительности рабочего дня	Слишком продолжительный рабочий день, отсутствие перерывов на отдых, что приводит утомляемости			Реализуется непоследовательно	Реализуется непоследовательно	Реализуется непоследовательно			
Труд оплачивается в соответствии с договором	Недостаточная оплата труда			OK	Заработная плата задержана	Заработная плата задержана			
Подпись:									
Дата:				15 февраля 2011 г.	14 мая 2011 г.	10 августа 2011 г.			

4. Земельные и водные ресурсы

☐ река (ручей)

☐ озеро (море)

☐ болота

☐ сельскохозяйственные угодья

☐ пастбища

☐ месторождения полезных ископаемых

☐ леса

Примечания

5. Ландшафт

☐ равнина

☐ холмы

☐ горы

В. Климат

Сезон	Какие месяцы
а) дождливый	
б) сухой	

Г. Образовательные учреждения

Число	Тип учреждения	Расстояние от места осуществления проекта (км)	Число учащихся		Число выпускников	
			Мальчики	Девочки	Мальчики	Девочки
	Дошкольные					
	Начальные					
	Высшие					
	Профессионально-технические					
	Колледжи					
	*					
	*					
	*					

* иное (указать)

Д. Источники кредитования для малых предприятий и неформальной экономической деятельности

1. Местные

Название Тип* Местоположение Примечания

2. За пределами сообщества

Название	Тип*	Местоположение	Примечания
-----	-----	-----	-----
-----	-----	-----	-----
-----	-----	-----	-----
-----	-----	-----	-----

* Типы организаций, предоставляющих кредиты:

- коммерческие банки, имеющие специальные программы кредитования;
- правительственные учреждения, сельские банки и банки развития;
- учреждения микрофинансирования;
- НПО по вопросам развития, имеющие собственные фонды для предоставления кредитов либо имеющие полномочия на реализацию программ кредитования от имени правительственных и частных организаций;
- ссудо-сберегательные ассоциации (кредитные союзы, финансовые кооперативы, общества взаимного кредитования, кредитно-сберегательные кооперативы, сельские банки);
- социальные организации (такие как клубы деловых людей «Ротари клуб» и «Лион клуб»), имеющие программы кредитования для самозанятых;
- неформальные источники кредитования (заем денег у друзей, родственников, частных займодателей либо получение кредита от поставщика оборудования и материалов).

Е. Доступные услуги

Услуги	Примечания
1. Водоснабжение:	
а) для домашнего потребления	-----
б) для полива	-----
2. Электричество и освещение	-----
3. Транспорт	-----

Ж. Экономические и социальные организации, поддерживающие малый бизнес

Часть II. Гендерный анализ

Наиболее распространенные барьеры на пути участия женщин в обучении и экономической деятельности	Степень трудности			
	Высокая	Средняя	Низкая	Неприменимо
Низкий уровень грамотности и базового образования	☐	☐	☐	☐
Нехватка технических и профессиональных навыков	☐	☐	☐	☐
Недостаточный учет гендерных факторов в учебных заведениях	☐	☐	☐	☐
Обязанности, связанные с рождением и воспитанием детей	☐	☐	☐	☐
Отсутствие детских учреждений в местах обучения	☐	☐	☐	☐
Домашняя работа оставляет мало времени на обучение и экономическую деятельность	☐	☐	☐	☐
Супруг не разделяет с женой домашнюю нагрузку	☐	☐	☐	☐

Нужно помогать супругу зарабатывать средства, которые являются основным доходом семьи	☐	☐	☐	☐
Экономическая деятельность, которой традиционно занимаются женщины, не приносит прибыли	☐	☐	☐	☐
В занятости по найму женщины подвергаются дискриминации	☐	☐	☐	☐
Женщинам платят меньше, чем мужчинам, за труд равной ценности	☐	☐	☐	☐
Отсутствие детских учреждений на рабочих местах	☐	☐	☐	☐
Женщины не могут владеть землей	☐	☐	☐	☐
Женщинам не хватает уверенности в себе, чтобы начать собственный бизнес	☐	☐	☐	☐
Члены семьи, супруги и их родственники не хотят, чтобы женщина отказалась от своей традиционной роли домохозяйки	☐	☐	☐	☐
*	☐	☐	☐	☐
*	☐	☐	☐	☐

Часть III. Сырье и другие исходные материалы

т.е. наличие сырья и других факторов производства для нового предприятия

(оценка по балльной шкале: 1= недостаточно; 2= достаточно; 3= много; 4= в изобилии)

СЕЛЬСКОЕ ХОЗЯЙСТВО

1. Растениеводство

Количество баллов

Примечания

Земля	-----	-----
Удобрения	-----	-----
Семена	-----	-----
Инструменты	-----	-----
Машинное оборудование	-----	-----
*	-----	-----

2. Животноводство

Количество баллов

Примечания

Животные	-----	-----
Молодняк	-----	-----
Корм	-----	-----
Поставки ветеринарных препаратов	-----	-----
Помещения для скота	-----	-----
*	-----	-----

3. Рыболовство

Количество баллов

Примечания

Лодки	-----	-----
Водоем	-----	-----
Сети	-----	-----
Моторы	-----	-----
*	-----	-----

* Иное (указать)

4. Лесозаготовки	Количество баллов	Примечания
Мягкая древесина	-----	-----
	-----	-----
Твердая древесина	-----	-----
	-----	-----
Инструменты	-----	-----
* -----	-----	-----
НЕСЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫЕ ВИДЫ РАБОТ		
5. Производство пищевых продуктов	Количество баллов	Примечания
Мельницы	-----	-----
Склады-холодильники	-----	-----
Инструменты	-----	-----
Материалы для производства пищевых продуктов	-----	-----
* -----	-----	-----
6. Ремесла	Количество баллов	Примечания
Сырье и исходные материалы	-----	-----
Инструменты	-----	-----
Мастерские	-----	-----
* -----	-----	-----
7. Текстильное и швейное производство	Количество баллов	Примечания
Ткани	-----	-----
Инструменты	-----	-----
Мастерские	-----	-----
* -----	-----	-----
8. Добыча полезных ископаемых	Количество баллов	Примечания
Полезные ископаемые	-----	-----
Инструменты	-----	-----
Оборудование (включая средства защиты)	-----	-----
Одежда	-----	-----
* -----	-----	-----
9. Сфера услуг	Количество баллов	Примечания
Ремонтные мастерские	-----	-----
Строительство	-----	-----
* -----	-----	-----

* Иное (указать)

10. Розничная торговля	Количество баллов	Примечания
-----	-----	-----
-----	-----	-----
-----	-----	-----
-----	-----	-----

11. Другие виды экономической деятельности: Туризм?	Количество баллов	Примечания
-----	-----	-----
-----	-----	-----
-----	-----	-----
-----	-----	-----

ЗАВОДСКОЕ ПРОИЗВОДСТВО

12. В зоне реализации проекта	Количество баллов	Примечания
-----	-----	-----
-----	-----	-----
-----	-----	-----
-----	-----	-----

Часть IV. Имеющиеся источники дохода

В этом списке перечислены источники дохода, которыми может реально обладать местное сообщество. Список является примерным, и не все ячейки в этой таблице следует заполнять. По каждому источнику дохода укажите примерную численность мужчин и женщин в местном сообществе, выполняющих данную работу, а также их средний заработок за год. [*] = иное (указать)

Вид экономической деятельности	Важная роль в экономической деятельности				Незначительная роль в экономической деятельности			
	Мужчины		Женщины		Мужчины		Женщины	
	Численность	Ежегодный доход	Численность	Ежегодный доход	Численность	Ежегодный доход	Численность	Ежегодный доход
СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННОЕ ПРОИЗВОДСТВО								
1. Растениеводство								
а) зерновые	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
б) овощи	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
в) фрукты	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
г) *	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
2. Животноводство								
а) крупный рогатый скот	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
б) овцы	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
в) козы	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
г) свиньи	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----

Вид экономической деятельности	Важная роль в экономической деятельности				Незначительная роль в экономической деятельности			
	Мужчины		Женщины		Мужчины		Женщины	
	Численность	Ежегодный доход	Численность	Ежегодный доход	Численность	Ежегодный доход	Численность	Ежегодный доход
2. Животноводство (продолжение)								
д) куры	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
е) кролики	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
ж) * -----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
з) * -----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
3. Рыболовство								
а) пресноводная рыба	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
б) * -----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
4. Продукты лесоводства								
а) дрова на растопку	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
б) древесный уголь	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
в) плоды	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
г) грибы	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
д) * -----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
е) * -----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
НЕСЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫЕ ВИДЫ РАБОТ								
5. Производство продуктов питания								
а) мясо	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
б) рыба	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
в) сладости, конфеты	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
г) кондитерские изделия	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
д) соки	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
е) * -----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
ж) * -----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
6. Ремесла								
а) изделия из дерева и бамбука	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
б) изделия из ротанга	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
в) изделия из кожи	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
г) плетеные изделия	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
д) изделия из металла:	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
- из драгоценных металлов	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
- из железа	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
- из жести	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
- иное	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
е) * -----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----

Вид экономической деятельности	Важная роль в экономической деятельности				Незначительная роль в экономической деятельности			
	Мужчины		Женщины		Мужчины		Женщины	
	Численность	Ежегодный доход	Численность	Ежегодный доход	Численность	Ежегодный доход	Численность	Ежегодный доход
7. Текстильное и швейное производство								
а) ткачество	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
б) шитье	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
в) вышивание	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
г) вязание	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
д) * -----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
8. Горная добыча								
а) гравий, песок	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
б) каменные блоки	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
в) известняк	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
г) глина	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
д) * -----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
9. Услуги								
а) магазины	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
б) транспорт	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
в) строительство	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
г) * -----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
10. Иное								
а) -----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
б) -----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
в) -----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
г) -----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----

Предприятия, принимающие на работу местных жителей, и их среднемесячный заработок

Тип предприятия	Квалифицированные работники				Неквалифицированные работники			
	Мужчины		Женщины		Мужчины		Женщины	
	Численность	Среднемесячный заработок	Численность	Среднемесячный заработок	Численность	Среднемесячный заработок	Численность	Среднемесячный заработок
11. В месте, где осуществляется проект								
-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----

Тип предприятия	Квалифицированные работники				Неквалифицированные работники			
	Мужчины		Женщины		Мужчины		Женщины	
	Численность	Среднемесячный заработок	Численность	Среднемесячный заработок	Численность	Среднемесячный заработок	Численность	Среднемесячный заработок
12. В близлежащих районах (работающие там местные жители ежедневно возвращаются домой)								
-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
13. В других местах (т.е. жители трудятся на фабриках в областных центрах или в столице)								
-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----

Часть V. Возможности создания рабочих мест

А. Возможное применение неиспользованного (лишнего) местного сырья

Сырье	Возможная продукция
-----	-----
-----	-----
-----	-----
-----	-----
-----	-----
-----	-----

Б. Проекты в области развития, реализуемые в местном сообществе или рядом с ним

(статус обозначить буквами Н = в настоящее время; С = скоро; П = планируется)

Агентство, проект	Статус	Требуемая рабочая сила
1. -----	-----	-----
2. -----	-----	-----
3. -----	-----	-----
4. -----	-----	-----
5. -----	-----	-----
6. -----	-----	-----

В. Предприятия, где требуются работники

(статус обозначить буквами Н = в настоящее время; С = скоро; П = планируется)

Название, тип предприятия	Статус	Требуемая рабочая сила
1. Местные предприятия		
а)		
б)		
в)		
г)		
д)		
2. Предприятия в близлежащей местности		
а)		
б)		
в)		
г)		
д)		

2. Форма для обзора потребительского спроса

Деревня (деревни)

Район

Область (провинция)

Дата интервью Имя интервьюируемого

Неудовлетворенный спрос на продукты

Какие приобретенные вами ранее (или планируемые к приобретению) продукты переработки, готовые изделия и (или) услуги оказались ненадлежащего качества? Почему?

(основную причину неудовлетворенности продукцией укажите следующим образом:

1 = нехватка; 2 = низкое качество; 3 = неудачный дизайн (оформление); 4 = другое (указать))

Товар, услуга	Причина неудовлетворенности (1, 2, 3 или 4)	Товар, услуга	Причина неудовлетворенности (1, 2, 3 или 4)
Как используется в семье (домохозяйстве)			
Продукты переработки			
1. Местные сладости		5. Другое	
2. Хлеб		- кулинарный жир	
3. Лапша, паста		- соусы	
4. Местная выпечка			
Одежда			
1. Женская одежда:		4. Брюки	
- домашняя одежда		5. Шорты	
- нижнее белье		6. Наволочки	
- платья		7. Другое:	
2. Детская одежда			
3. Мужские рубашки			
Обувь и аксессуары			
1. Обувь:		3. Ремни	
- ботинки		4. Головные уборы	
- шлепанцы		5. Другое:	
- тапочки			
2. Сумки, кошельки, бумажники			
Предметы гигиены			
1. Туалетное мыло		4. Другое	
2. Хозяйственное мыло			
3. Шампунь			

[illegible]

Вид экономической деятельности	Причина неудовлетворенности (1, 2, 3 или 4)	Вид экономической деятельности	Причина неудовлетворенности (1, 2, 3 или 4)
Образец формы для оценки спроса на продукцию, произведенную в результате экономической деятельности			
I. РАСТЕНИЕВОДСТВО			
А. Переработанное сырье			
а) удобрение		г) другое	
б) пестициды			
в) гербициды			
Б. Инструменты и оборудование			
а) тяпка		е) бамбуковая корзина	
б) лопата		ж) другое:	
в) грабли			
г) культиватор			
д) поливальное устройство			
В. Услуги			
а) кузнец		б) другое	
(ремонт инструментов и оборудования)			
II. ПТИЦЕВОДСТВО			
А. Переработанное сырье			
а) корма		в) другое	
б) кормовые добавки			
Б. Инструменты и оборудование			
а) брудер (аппарат для выращивания цыплят)		д) инкубатор	
б) кормушка		е) другое	
в) поильник			
г) обогреватель			
В. Услуги			
а) плотник		г) другое	
б) жестянщик			
в) электрик			
Г. Другое			
а) курятник		г) другое	
б) дезинфицирующие средства			
в) древесный уголь			

Вид экономической деятельности	Причина неудовлетворенности (1, 2, 3 или 4)	Вид экономической деятельности	Причина неудовлетворенности (1, 2, 3 или 4)
III. ремесленное производство			
А. Переработанное сырье			
а) веревка		г) другое	
б) клей			
в) ротанговое кольцо			
Б. Инструменты и оборудование			
а) нож		в) другое	
б) кисточка для клея			
IV. рыболовство			
А. Переработанное сырье			
Б. Инструменты и оборудование			
а) подвесной мотор		г) другое	
б) керосиновая лампа			
в) рыболовная сеть			
В. Услуги			
а) ремонт двигателя		г) другое	
б) обслуживание			
в) ремонт			
V. кондитерское производство			
А. Переработанное сырье			
а) сироп		б) другое	
Б. Инструменты и оборудование			
а) плита		д) другое	
б) сковорода вок			
в) лопатка для жарки			
г) сковорода			

3. Форма для обзора рыночных возможностей для производителей

Деревня (деревни)

Район

Область (провинция)

Дата интервью Имя интервьюируемого

Производитель Продукция

I. Неудовлетворенный спрос со стороны местных производителей

А. Каков средний объем производства вашей компании для (эго вида продукции) в день (неделю, месяц, цикл)?

..... В

Б. Неудовлетворенный спрос на данную продукцию

Возникают ли ситуации, когда вы не можете удовлетворить спрос на данную продукцию со стороны действующих или потенциальных покупателей? (Если респондент немедленно дает отрицательный ответ, предложите ему еще раз вспомнить последние две недели (цикла). Если и в этот раз ответ будет отрицательным, перейдите к Разделу II). ☐ Нет ☐ Да

Какие из конкретных запросов своих клиентов (покупателей) в отношении данного вида продукции вы не можете удовлетворить?

- | | |
|--|---|
| ☐ необходимое количество | ☐ иное (указать) |
| ☐ качество ниже, чем требуют покупатели | |
| ☐ не удовлетворяет дизайн (оформление) | |
| ☐ слишком высокая цена | |

(Если респондент дает более одного ответа, попросите его расположить ответы в последовательности от 1 до 5, где 1 - наиболее часто встречающаяся причина).

В. Причины неспособности удовлетворить спрос

В чем, по вашему мнению, причина вашей неспособности удовлетворить спрос на данную продукцию со стороны действующих или потенциальных покупателей?

- | | |
|---|---|
| ☐ нехватка сырья | ☐ нет источников для дополнительных закупок |
| ☐ недостаточно источников для закупки дополнительного количества | ☐ нехватка средств на дополнительные закупки |
| ☐ нехватка средств на дополнительные закупки | ☐ нужна дополнительная рабочая сила |
| ☐ трудности с транспортировкой сырья | ☐ другое |
| ☐ нехватка инструментов и оборудования | |
| ☐ устаревшее оборудование | |
| ☐ нехватка оборудования для расширения объема производства | |
| ☐ устаревшие неэффективные технологии | |
| ☐ низкое качество продукции | |
| ☐ высокая стоимость производства | |
| ☐ дизайн (оформление) неудовлетворительные | |

(Если респондент дает более одного ответа, попросите его расположить ответы в последовательности от 1 до 5, где 1 - наиболее важный).

II. Потенциал для расширения и совершенствования производства

А. Стремление расширить и усовершенствовать производство

Планируете ли вы расширить или усовершенствовать производство?

☐ Нет (перейдите к Разделу III)

☐ Да (перейдите к Б)

Б. Если в настоящее время вы расширяете (совершенствуете) производство, то насколько вырастет объем производства (%)?

Если в настоящее время вы расширяете (совершенствуете) производство, то насколько в результате вы сможете увеличить объем производства (в день, неделю, месяц, цикл)?

Рост производства на _____ % в _____

В. Что нужно сделать, чтобы расширение производства дало хорошие результаты

Если вы решите расширить или усовершенствовать производство, какие действия вы предпримете, чтобы добиться успеха?

- | | |
|----------|----------|
| 1. _____ | 4. _____ |
| 2. _____ | 5. _____ |
| 3. _____ | 6. _____ |

(Перечитайте раздел 1-В (см. выше) и продумайте, какие из перечисленных шагов следует предпринять с учетом указанных респондентом причин невозможности удовлетворить спрос клиентов. Если по какой-то из указанных проблем респондент не указывает не одного варианта решения из тех, что перечислены в разделе 1-В, предложите ему самому дать вариант решения и добавьте его к вышеприведенному списку).

Г. Потребность в дополнительной рабочей силе в случае расширения производства

Если вы решите расширить или усовершенствовать производство, понадобится ли вам

☐ дополнительная рабочая сила?

☐ не понадобится ни дополнительной рабочей силы ни обучения (перейдите к Разделу III).

☐ обучение для вновь принятых работников?

Если вы наймете дополнительных работников, то в каком количестве и каких работников?

Количество Тип работника

Количество Тип работника

Если ваши нынешние работники нуждаются в обучении, то сколько у вас таких работников и какие навыки они хотят освоить?

Количество Тип работника

Количество Тип работника

III. Источники финансирования и технической поддержки

A. Fuentes de financiación

1. Если вы не возражаете, хотелось бы спросить, каковы источники финансирования вашего бизнеса? (Только после того, как респондент назовет эти источники, предложите ему указать процентную долю для каждого из них).

%	Источник	Местоположение
-----	Самостоятельно	-----
-----	Семья	-----
-----	Родственники	-----
-----	Друзья	-----
-----	Кооператив	-----
-----	Сельский банк	-----
-----	Иное (укажите)	-----
-----	-----	-----
-----	-----	-----
-----	-----	-----

2. (Если указано несколько источников финансирования).

Вы назвали ----- как свои источники финансирования. Какова процентная доля для каждого из них?

Б. Источники технической поддержки

Обращаетесь ли вы к кому-нибудь за советом, чтобы повысить эффективность вашего производства?

Источник	Местоположение
1. Правительственная организация	-----
-----	-----
-----	-----
-----	-----
2. НПО	-----
-----	-----
-----	-----
-----	-----
3. Другие	-----
-----	-----
-----	-----
-----	-----

IV. Другие производители сходной продукции

А. Оценочная численность производителей в местном сообществе

1. Производит ли еще кто-нибудь такую же продукцию в вашем сообществе? ☐ Да Сколько их: ____
☐ Нет

2. Если вы знаете производителей аналогичной продукции, то не могли бы вы назвать их имена и где их можно найти?

Имя производителя	Местоположение
-----	-----
-----	-----
-----	-----
-----	-----

Б. Общие проблемы производителей, связанные с их неспособностью соответствовать запросам местных покупателей

Ранее вы назвали некоторые причины, по которым вы не можете соответствовать запросам некоторых своих клиентов (покупателей). Какие из этих причин, по вашему мнению, являются общими для всех производителей?

☐ ----- нехватка сырья	☐ ----- устаревшие неэффективные технологии
☐ ----- недостаточно источников	☐ ----- высокая стоимость производства
☐ ----- нет средств для дополнительных закупок	☐ ----- низкое качество продукции
☐ ----- нет инструментов и оборудования	☐ ----- дизайн и оформление
☐ ----- устаревшее и изношенное оборудование	☐ ----- неудовлетворительные
☐ ----- не хватает оборудования для расширения производства	☐ ----- другое (указать)
☐ ----- не хватает поставщиков	-----
☐ ----- не хватает средств для дополнительных закупок	-----
☐ ----- нужно больше работников	-----
-----	-----
-----	-----
-----	-----

(Если респондент дает более одного ответа, попросите его расположить ответы в последовательности от 1 до 5, где 1 - наиболее важный).

V. Потенциал для создания рабочих мест

А. Предложения по применению неиспользуемого (излишнего) сырья и материалов

1. В местном сообществе имеется определенное количество неиспользуемого сырья и материалов. Какую продукцию, по вашему мнению, можно было бы произвести из этого сырья?

Сырье (из списка, приведенного в форме для обзора ситуации в местном сообществе)	Продукция, которую можно произвести
-----	-----
-----	-----
-----	-----
-----	-----
-----	-----

2. Если бы вы начинали собственный бизнес, какие два из перечисленных выше продуктов вы бы решили производить?

Продукт	Почему вы бы решили их производить?
-----	-----

-----	-----

Б. Другие новые продукты, которые можно было бы с прибылью производить

Продукт	Почему вы считаете, что они будут востребованы?
-----	-----

-----	-----

-----	-----

4. Форма для обзора рыночных возможностей для торговых компаний

Деревня (деревни)

Район

Область (провинция)

Дата интервью Имя интервьюируемого

Производитель Продукция

I. Неудовлетворенный спрос со стороны местных производителей

A. Каков средний объем продаж вашей компании для (эго вида продукции) в день (неделю, месяц, цикл)?

..... в

B. Неудовлетворенный спрос на данную продукцию

Возникают ли ситуации, когда вы не можете удовлетворить спрос на данную продукцию со стороны действующих или потенциальных покупателей? (Если респондент немедленно дает отрицательный ответ, предложите ему еще раз вспомнить последние две недели (цикла). Если и в этот раз ответ будет отрицательным, перейдите к Разделу II).

☐ Нет ☐ Да

Какие из конкретных запросов своих клиентов (покупателей) в отношении данного вида продукции вы не можете удовлетворить?

- | | |
|--|---|
| ☐ необходимое количество | ☐ иное (указать) |
| ☐ качество ниже, чем требуют покупатели | |
| ☐ не удовлетворяет дизайн (оформление) | |
| ☐ слишком высокая цена | |

(Если респондент дает более одного ответа, попросите его расположить ответы в последовательности от 1 до 5, где 1 - наиболее часто встречающаяся причина).

В. Причины неспособности удовлетворить спрос

В чем, по вашему мнению, причина вашей неспособности удовлетворить спрос на данную продукцию со стороны действующих или потенциальных покупателей?

- | | |
|--|---|
| ☐ нехватка продукции на складах | ☐ нехватка транспорта для доставки товара от поставщиков |
| ☐ поставщики не могут поставить требуемое количество | ☐ другое |
| ☐ нехватка средств на дополнительные закупки | |
| ☐ поставщики не могут поставить товар более высокого качества | |
| ☐ поставщики не могут поставить товар нужного дизайна | |
| ☐ слишком высокие закупочные цены у поставщиков | |

(Если респондент дает более одного ответа, попросите его расположить ответы в последовательности от 1 до 5, где 1 - наиболее часто встречающаяся причина).

Г. Поставщики продукции

Где и у кого вы приобретаете основной объем продукции?

- | | |
|--|---|
| ☐ местные производители | ☐ областной торговый центр |
| ☐ местные оптовые торговцы | ☐ столица |
| ☐ ближайшие города, областной центр | |

II. Потенциал для развития местного производства

А. Действия, которые должны предпринять местные производители для совершенствования производства

1. Как, по вашему мнению, местные производители могут улучшить производство?

(Если местных производителей нет, перейдите к Разделу III).

- ☐ более широкий доступ к сырью и материалам
- ☐ больше инструментов и оборудования более высокого качества
- ☐ более эффективные технологии производства
- ☐ большее число более квалифицированных работников

- ☐ более качественный дизайн и оформление продукции
- ☐ другое (указать) _____

2. Если решить производственные проблемы всех местных производителей, то будет ли, по вашему мнению, их совокупный объем продукции

- ☐ достаточным для удовлетворения местного спроса?
- ☐ более чем достаточным удовлетворения местного спроса?
- ☐ недостаточным удовлетворения местного спроса?

III. Потенциал для создания рабочих мест

А. Предложения по применению неиспользуемого (излишнего) сырья и материалов

1. В местном сообществе имеется определенное количество неиспользуемого сырья и материалов.

Какую продукцию, по вашему мнению, можно было бы произвести из этого сырья?

Сырье

(из списка, приведенного в форме для обзора ситуации в местном сообществе)

Продукция, которую можно произвести

_____	_____
_____	_____
_____	_____

2. Если бы вы начинали собственный бизнес в сфере производства, какие два из перечисленных выше продуктов вы бы решили производить?

Продукт

Почему вы бы решили их производить?

_____	_____
_____	_____
_____	_____

Б. Другие новые продукты (продукт), которые можно было бы с прибылью производить

Вне зависимости от того, кто будет поставщиками сырья и (или) где будет рынок сбыта, какие еще новые продукты могут производиться в местном сообществе?

Продукт

Почему вы считаете, что они будут востребованы?

_____	_____
_____	_____
_____	_____

Возможные новые виды экономической деятельности

I. Возможный вид экономической деятельности

Для каждого предлагаемого предприятия заполняется отдельный такой раздел

А. Описание экономической деятельности

.....

.....

Б. Характер экономической деятельности

- ☐ новое предприятие в месте осуществления проекта, но представлено и в прилегающих деревнях
- ☐ новое предприятие в месте осуществления проекта, но не представлено в прилегающих деревнях

В. Главное обоснование для создания предприятия

- ☐ на эти товары (услуги) в местном сообществе есть большой спрос, который не удовлетворяют производители и (или) поставщики
- ☐ на эти товары (услуги) в соседних деревнях (районах) есть большой спрос, который не удовлетворяют производители и (или) поставщики
- ☐ можно обеспечить регулярные поставки сырья по разумным ценам на место осуществления проекта
- ☐ иное (указать)
-

Г. Источник(и) информации

Источник

Контактное лицо (если имеются данные)

1. Агентство

.....

.....

2. Частная компания

.....

.....

3. Другое:

.....

.....

Д. Места для размещения нового предприятия

Где в зоне осуществления проекта лучше всего разместить новое предприятие?

Рекомендуемое местоположение

Почему?

.....	
.....	
.....	
.....	

II. Маркетинг

A. Продукция

1. Какие конкретные виды продукции и услуг можно производить на предлагаемом предприятии?

2. Кто будет основными **конечными потребителями** произведенных товаров (услуг)?

- ☐ отдельные лица и семьи (конечные пользователи)
- ☐ офисы
- ☐ производственные предприятия и частные компании

☐ другое (указать)

3. Кто будет основными **целевыми покупателями** произведенных товаров (услуг)?

- ☐ отдельные лица и семьи
- ☐ производственные предприятия и частные компании
- ☐ трудовые подрядчики

☐ агенты *

- ☐ посредники
- ☐ оптовые торговцы
- ☐ розничные торговцы
- ☐ другое (указать)

*Многие предприятия продают свои товары и услуги по разным маркетинговым каналам - через посредников, которые, в свою очередь, продают продукцию конечным потребителям.

4. Где находятся основные целевые покупатели?

Район

Конкретное местоположение

☐ местное сообщество

☐ соседние местные сообщества

☐ районный центр

☐ соседние поселки

☐ областной центр

☐ региональный торговый центр

☐ прилегающие регионы

☐ другое (указать)

5. Если продукция производится и обрабатывается в другом месте, почему целевые покупатели должны приобретать эти товары (услуги) от новых производителей в зоне реализации проекта?

Б. Конкуренты

Нынешние производители товаров и услуг находятся в:

Район	Конкретное местоположение
☐ местное сообщество	-----
☐ соседние местные сообщества	-----
☐ районный центр	-----
☐ соседние поселки	-----
☐ областной центр	-----
☐ региональный торговый центр	-----
☐ прилегающие регионы	-----
☐ другое (указать)	-----
-----	-----

III. Производство

А. Сырье, материалы и другие факторы производства

1. Какое сырье, материалы и другие факторы производства необходимы для производства продукции и где их можно приобрести?

Требуемый фактор производства	Основной источник	Конкретное местоположение, имеется
-----	-----	-----
-----	-----	-----
-----	-----	-----

2. Инструменты и оборудование

Название	Источник
а) инструменты	-----
б) оборудование	-----
в) запасные части	-----
-----	-----
г) обслуживание и ремонт	-----
-----	-----
-----	-----

Б. Источники технической поддержки производственного процесса

Требуемые навыки	Имеются на месте
1. Какие различные навыки необходимы для производства и имеются ли соответствующие специалисты в месте осуществления проекта?	☐ Да ☐ Нет
-----	☐ Да ☐ Нет
-----	☐ Да ☐ Нет
-----	☐ Да ☐ Нет

2. Если соответствующие специалисты имеются на месте, то:

а) есть ли на месте безработные обладатели соответствующих навыков, которых можно было бы нанять на новое предприятие?

☐ Да ☐ Нет

Если да, то какие типы работников имеются на месте:

.....

б) Если да, то нуждаются ли такие местные работники в повышении квалификации?

.....

В. Выявление возможной продукции

1. Можно ли, используя практически то же сырье и инструменты, что и для предлагаемой продукции (услуг), произвести какой-либо другой вид продукции?

☐ Да ☐ Нет

Если да, то что это за продукты?

.....

Г. Источники технической поддержки производственного процесса

Требуемые навыки

Имеются на месте

1. Какие различные навыки необходимы для производства и имеются ли соответствующие специалисты в месте осуществления проекта?

☐ Да ☐ Нет

☐ Да ☐ Нет

☐ Да ☐ Нет

☐ Да ☐ Нет

☐ Да ☐ Нет

IV. Финансирование

А. Источники финансирования

Помимо самофинансирования, какие еще есть альтернативные источники финансов в месте осуществления проекта и прилегающих районах?

Источник финансирования

Местоположение

.....

.....

.....

.....

.....

V. Кадры и управление

A. Организационная форма

Наиболее подходящая организационная форма для нового предприятия (вида экономической деятельности):

Тип	Почему рекомендуется
☐ индивидуальное предприятие	
☐ семейное предприятие	
☐ группа	
☐ кооператив	
☐ другое (указать)	

Б. Возможные трудности

Назовите основные возможные трудности, которые могут стоять на пути успешной работы предлагаемого предприятия.

- 1) _____
- 2) _____
- 3) _____
- 4) _____
- 5) _____

В. Предлагаемые новые виды экономической деятельности (обобщение)

Новый вид экономической деятельности	Почему рекомендуется	Нужно ли обучение профессиональным навыкам?
_____	_____	☐ Да ☐ Нет
_____	_____	☐ Да ☐ Нет
_____	_____	☐ Да ☐ Нет
_____	_____	☐ Да ☐ Нет
_____	_____	☐ Да ☐ Нет
_____	_____	☐ Да ☐ Нет

Для записей

[illegible]

Для записей

This image shows a single sheet of white paper with horizontal ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

Для записей

[illegible]

Для записей

[illegible]

Для записей

[illegible]

Для записей

This image shows a single sheet of white paper with horizontal ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.



**Международная программа по
искоренению детского труда (ИПЕК)**

МОТ

4 улица Мориллон,
CH-1211 Женева 22 – Швейцария
Тел: + 41 (0) 22 799 81 81
Факс: + 41 (0) 22 799 87 71
Электронный адрес: ipec@ilo.org

www.ilo.org/ipec



Made of paper awarded the European Union Eco-label, reg.nr FI/11/1, supplied by UPM.

ISBN 978-92-2-827294-9



9 789228 272949