

РАЗДЕЛ 6. РЕАБИЛИТАЦИОННАЯ СРЕДА МОЛОДЕЖИ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ

ВОСПИТАТЕЛЬНАЯ МОДЕЛЬ «ДЕТСКОЕ НАСТАВНИЧЕСТВО В СОЦИАЛЬНО-РЕАБИЛИТАЦИОННОМ ЦЕНТРЕ»

Г.К. Алтунбаева,

*Социально-реабилитационный центр
для несовершеннолетних «Наш дом»*

Аннотация. Новые возможности для развития добровольчества у воспитанников СРЦ через внедрение воспитательной модели детского наставничества в учреждении. Для этого в рамках воспитательной модели учитываются возможные вариации ролей в паре «наставник – наставляемый», компетенции наставника, куратора, учтены возможные риски и предложены способы их нивелирования.

Ключевые слова: детское наставничество, вариации ролевых моделей, виртуальное, скоростное наставничество, компетенции куратора и наставника.

EDUCATIONAL MODEL «CHILD MENTORING IN A SOCIAL REHABILITATION CENTER»

G.K. Altunbaeva,

Social rehabilitation center for minors «Our House»

Annotation. New opportunities for the development of volunteerism among SRC students through the introduction of an educational model of child mentoring in the institution. To do this, within the framework of the educational model, possible variations of roles in the mentor-mentored pair, the competencies of the mentor, the curator are taken into account, possible risks are taken into account and ways of leveling them are proposed.

Keywords: child mentoring, variations of role models, virtual, speed mentoring, competence of a curator and mentor.

В ГКУ СО СРЦ «Наш дом» организовано добровольческое агентство, в котором создаются и реализуются социальные проекты. Наши воспитанники – участники событийного добровольчества – в течение более чем десяти лет участвуют в мероприятиях городского «Добро. Центра», «Весенней неделе добра». Для расширения возможностей развития добровольчества в СРЦ внедрена *воспитательная модель «Детское наставничество в СРЦ».*

В рамках начального блока (до двух недель) воспитательной модели изучается уровень коммуникативных навыков потенциальных наставников и наставляемых, возможности совместной деятельности воспитанников, индивидуальные качества, интересы предполагаемой пары «наставник – наставляемый». *Основной блок (не менее двух месяцев)* направлен на формирование связи «наставник – подопечный», создание условий общения, координацию действий пары по необходимости, профилактику выгорания. Детское наставничество в СРЦ реализуется в сфере освоения социально-бытовых учебных, творческих навыков наставляемыми на основе принципов толерантности, постепенности, систематичности. Наставники обретают уверенность в своих организаторских способностях, осознают свою значимость, учатся делиться накопленными знаниями. *В заключительном блоке* подводятся итоги работы пар на основе наблюдений куратора, получения обратной связи от наставников и подопечных.

Для организаторов воспитательной модели показателями оценки эффективности работы «наставник – подопечный» являются: конструктивные отношения пары, отсутствие нареканий со стороны администрации учреждения, их активность в различных мероприятиях и социальных акциях, освоение навыков в выбранной сфере.

Вариации ролевых моделей могут различаться в зависимости от потребностей наставляемого и ресурсов наставника: взаимодей-

ствие «успевающий – неуспевающий», классический вариант поддержки для достижения лучших результатов; взаимодействие «лидер – пассивный», психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков; взаимодействие «равный – равному», в процессе которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом [1].

В качестве способов стимулирования компетенций наставничества у воспитанников-наставников может использоваться *скоростное* наставничество со стороны взрослых, с которыми интересно и можно чему-то научиться: это «однократные встречи с наставником с целью построения взаимоотношений с другими людьми, объединенными общими проблемами и интересами» [2]; *виртуальное* наставничество через информационно-коммуникационные технологии (онлайн-сервисы социальных сетей и сообществ) [3] – такая модель может применяться, когда наставник и его подопечный не имеют возможности часто встречаться лично, поэтому должна контролироваться куратором.

Требования к педагогу-куратору, организующему деятельность детского наставничества: позиция добровольца, умение разъяснять планируемую деятельность со всей возможной честностью и простотой, обозначать проблему и давать время, чтобы у воспитанников-наставников появилось свое видение ее решения. Педагог-куратор должен быть коммуникабелен, иметь представления о деятельности наставничества, обладать быстрой реакцией, организаторскими способностями, быть креативным, интересным воспитанникам и иметь опыт в данной работе.

Компетенции необходимые для роли наставника: умение делиться имеющимся опытом; умение работать в режиме диалога; умение быстро налаживать контакт; самообучаемость.

Таблица 1. Предположительные риски и допущения в ходе организации детского наставничества и способы их нивелирования

№ п/п	<i>Риски</i>	<i>Способ нивелирования</i>
1.	Негативное влияние воспитанника-наставника на подопечного	Контроль со стороны куратора, привлечение специалистов к своевременному принятию мер
2.	Патологическое отсутствие интереса подростка к какой-либо деятельности	Формирование максимально привлекательной образовательной среды
	<i>Допущения</i>	<i>Способ нивелирования</i>
1.	Развитый познавательный интерес подопечного	Подбор наставника с разносторонними интересами
2.	Не обозначилась сфера интересов	Привлечение специалистов

Внедрение детского наставничества в СРЦ способствует развитию добровольческой позиции у воспитанников. Важно, чтобы стимулировалась социальная значимость деятельности наставников и подопечных, чтобы взаимодействие делало их социально активными, ответственными, отзывчивыми, чтобы желание делиться накопленными знаниями было важнее проявления собственной значимости.

Список литературы:

1. Синягина, Н.Ю. Методология (целевая модель) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность: коллективная монография / Н.Ю. Синягиной. – Москва: АНО «Институт развития социального капитала и предпринимательства», – 2019. – 233 с.

2. Эсаулова, И.А. Новые модели наставничества в практике обучения и развития персонала / И.А. Эсаулова // Пермский национальный исследовательский политехнический университет «Стратегии бизнеса». – 2017. – № 6.

3. Ахметова, С.Г. Новые образовательные технологии в организации неформального обучения персонала компаний / С.Г. Ахметова // Креативная экономика. – 2012. – № 7. С. 98-104.

4. Ковалева, Н.В. Наставничество как процесс сопровождения детей и подростков «группы риска» / Н.В. Ковалева, И.В. Деткова. – Москва: Майкоп, – 2006. – 180 с.