



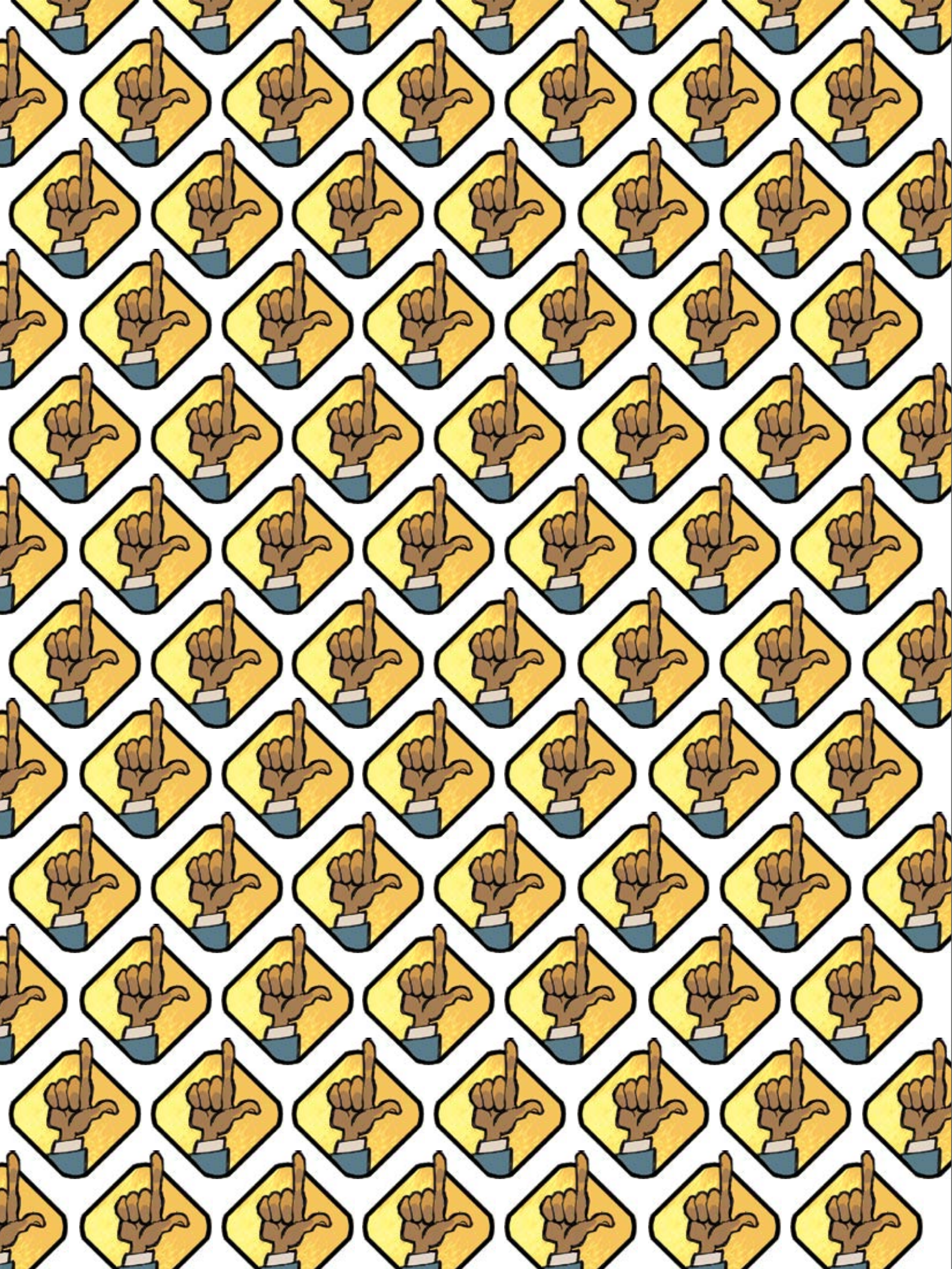
ИСКУССТВО
НАУКА И СПОРТ

С УВЕРЕННОСТЬЮ В БУДУЩЕЕ



МЕТОДИЧЕСКОЕ ПОСОБИЕ

ПО РЕАЛИЗАЦИИ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ ОБЩЕРАЗВИВАЮЩЕЙ
ПРОГРАММЫ ДЛЯ ВОСПИТАННИКОВ ОРГАНИЗАЦИЙ
ДЛЯ ДЕТЕЙ-СИРОТ И ДЕТЕЙ, ОСТАВШИХСЯ
БЕЗ ПОПЕЧЕНИЯ РОДИТЕЛЕЙ



С УВЕРЕННОСТЬЮ В БУДУЩЕЕ



МЕТОДИЧЕСКОЕ ПОСОБИЕ ПО РЕАЛИЗАЦИИ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ ОБЩЕРАЗВИВАЮЩЕЙ ПРОГРАММЫ
ДЛЯ ВОСПИТАННИКОВ ОРГАНИЗАЦИЙ ДЛЯ ДЕТЕЙ-СИРОТ
И ДЕТЕЙ, ОСТАВШИХСЯ БЕЗ ПОПЕЧЕНИЯ РОДИТЕЛЕЙ

Благотворительный фонд
«Искусство, наука и спорт»
Москва, 2018

СОДЕРЖАНИЕ

Раздел I.

Комплекс основных характеристик дополнительной общеобразовательной общеразвивающей программы «С уверенностью в будущее».

Раздел II.

Комплекс организационно-педагогических условий.

Раздел III.

Роль куратора, воспитателя/педагога дополнительного образования в реализации ДОП «С уверенностью в будущее».

Раздел IV.

Наставничество в программе «С уверенностью в будущее» (образовательное наставничество).

Раздел V.

Особенности социально-психологического статуса детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей

Раздел VI.

Меняющийся мир: навыки XXI века — нужны ли они детям, воспитывающимся в учреждениях для детей-сирот.

Раздел I.

Комплекс основных характеристик дополнительной общеобразовательной общеразвивающей программы «С уверенностью в будущее»

1.1. Общая характеристика Программы

Дополнительная общеразвивающая и общеобразовательная программа «С уверенностью в будущее» (далее — ДОП) имеет социально-педагогическую направленность (профиль) и, формируя широкий кругозор в мире современных профессий, способствует профессиональному выбору выпускников организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей. Она является составной частью общей Программы подготовки воспитанников к самостоятельной жизни. Многочисленные исследования успешности молодых людей в постинтернатный период показали, что условиями адаптации к самостоятельной жизни являются современное образование, получение востребованной на рынке труда профессии, трудоустройство и закрепление на рабочем месте.

Сегодня дети живут в цифровом мире, открывающем широкий спектр возможностей для развития и самореализации, и использовавшиеся ранее традиционные воспитательные методы в значительной мере потеряли свою эффективность.

В ответ на эти вызовы фонд «Искусство, наука и спорт» с 2013 года реализует проект «С уверенностью в будущее», в состав которого входит и обучение по ДОП, направленной на профориентацию и социальную адаптацию этой категории подростков. Уникальная система всестороннего развития, разработанная в рамках проекта, помогает в установке профессиональной ориентации с учетом индивидуальных возможностей каждого ребенка, способствует повышению уровня самоподготовки и самооценки, включению в социальную жизнь общества.

Выбор профессии — это ответственная, сосредоточенная работа. Чтобы точно выбрать профессию, нужно изучить свои склонности и способности, таланты, физические возможности, и только на основе всего этого можно определить круг подходящих профессий, а уже из этого круга выделить одну — самую подходящую. Разработанная ДОП и пособие для участников направлены на помощь подростку в этом выборе. Ключевая идея Программы состоит в том,

что выбор профессии молодой человек должен сделать сам на основе как можно большей и посильной для понимания информации. Мир профессий огромен, поэтому за пределами поля внимания подростков могут остаться профессии, о которых они даже не слышали никогда, а эти профессии, может быть, подходят им более всего.

Выбор делается не за компанию с друзьями; не потому, что это рядом с детским домом или будущим жильем; не потому, что «не знаю, кем хочу быть, поэтому все равно»; не потому, что на воспитанника давили советами взрослые и т.д. Поэтому крайне важным является именно поддержка ребенка, обсуждение с ним выбора с учетом возможностей и состояния здоровья воспитанника.

Системообразующими компонентами проекта являются:

- ☛ Онлайн-вебинары (на базе платформы закрытого портала tomofuture.ru). Участники проекта через свои личные электронные кабинеты смотрят обучающие программы, слушают лекции известных людей, которые достигли успеха в своей профессиональной деятельности, выполняют самостоятельные работы и домашние задания, могут принимать участие в творческих конкурсах;
- ☛ Наставничество (би-френдинг со стороны волонтеров — студентов педагогических вузов);
- ☛ Проведение очных сессий, выездных встреч для самых активных участников проекта на базе всероссийских детских центров («Артек», «Орленок», «Смена»), во время которых подростки знакомятся со своими преподавателями и кураторами лично.

С развитием проекта меняется система подведения итогов по результатам обучения. Так, впервые вместо выездных мероприятий с 2018–2019 учебного года предполагается по итогам участия в Программе и рейтингу личных результатов выделение Фондом индивидуальных грантов на обучение профессиям.

С 2017 года одним из приоритетных направлений работы проекта является развитие волонтерского движения и тьюторства по работе с детьми из социальных учреждений. Для участия в качестве волонтеров-тьюторов привлекаются студенты педагогических вузов и активисты волонтерских организаций России. Волонтерами становятся как студенты педагогических вузов, так и сотрудники социальных учреждений.

В 2016 году проект «С уверенностью в будущее» был награжден дипломом IV Ежегодной программы «Лучшие социальные проекты России» фонда «Социальные проекты» в номинации «Проекты в поддержку социально незащищенных слоев населения».

В 2017 году проект «С уверенностью в будущее» прошел две экспертизы и был одобрен рядом секторных организаций, среди которых Агентство стратегических инициатив и Фонд поддержки детей, оказавшихся в трудной жизненной ситуации.

Проект постоянно развивается и уверенно расширяет свою географию: в 2018 году он объединил более 3000 детей из 60 учреждений в 23 регионах РФ.

Дополнительная общеразвивающая и общеобразовательная программа является основой проекта «С уверенностью в будущее».

Направленность (профиль) Программы (ДОП) — социально-педагогическая.

Адресат Программы — подростки 11–18 лет, находящиеся под надзором в организациях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей.

Формы обучения и виды занятий — интерактивные лекции, мастер-классы, самостоятельная работа.

Срок освоения Программы — один год, в том числе контактные занятия: октябрь — май.

Режим занятий: продолжительность вебинаров 1 час, проводятся 2 раза в неделю. У каждого участника есть свой личный кабинет на сайте www.tomyfuture.ru

Вместе с участниками проекта обучение проходят и кураторы проекта — один раз в неделю с октября по май с перерывами на каникулы и праздники (ориентировочно 38 вебинаров).

1.2. Цель и задачи Программы

- ☛ Содействие профессиональному выбору воспитанников и выпускников организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей.
- ☛ Формирование психологической готовности к самостоятельному профессиональному выбору на основе информации о мире профессий и тенденциях (востребованность, новые профессии, внедрение IT-технологий в различные профсферы и пр.); возможностях и перспективах выбранных профессий; на основе собственных возможностей, способностей, желаний.
- ☛ Подготовка воспитанников к самостоятельной профессиональной жизни.

Принципы Программы «С уверенностью в будущее»

Принципы Программы сформулированы в виде утверждений для участников:

Уверенность в будущем — это когда у вас есть мечта в жизни: стать высококлассным специалистом.

Уверенность в будущем — это когда вы знаете, какой профессией хотели бы заниматься всю жизнь. За 500 лет до нашей эры великий мыслитель и философ Конфуций сказал: «Займись тем, что тебе нравится, и ты не будешь работать ни дня в своей жизни».

Уверенность в будущем — это когда вы знаете, как построить образовательную траекторию для получения специальности.

Уверенность в будущем — это когда вы знаете, что надо учиться и много работать, чтобы достойно жить. В любой профессии выживает трудолюбивый!

Уверенность в будущем — это когда вы предполагаете, с какими барьерами придется столкнуться, и готовы к их преодолению, имеете запасные варианты достижения цели.

Уверенность в будущем — это когда вы готовы к смене профессии, обладаете широким кругозором в сфере профессий настоящего и будущего.

1.3. Содержание программы

Учебный план

№	Название разделов и тем	Количество часов		Форма аттестации
		Контактные занятия	Самостоятельная работа	
1	Вхождение в мир профессий. Что такое профессия, специальность, рабочее место, должность. Как выбрать профессию. Требования профессии к состоянию здоровья, способностям, личным качествам	1	3	Балльная система оценки: активности во время вебинара, выполнения задания перед вебинаром и после него
2	Золотое правило выбора профессии: «Хочу, Могу, Надо». Психологический практикум	1	3	
3	Строим образовательный маршрут для получения профессии и специальности. Профессиональное образование: как его получить. Какие образовательные организации есть в регионе: куда идти учиться, чтобы получить профессию	1	3	
4	Рабочие профессии	2	3	
5	Информационные технологии (IT)	2	3	
6	Строительство	2	3	
7	Промышленность	2	3	
8	Спасение в чрезвычайных ситуациях	2	3	
9	Военные профессии	2	3	
10	Наземный транспорт	2	3	
11	Водный транспорт	2	3	
12	Воздушный транспорт	2	3	
13	Космонавтика	2	3	
14	Медицина	2	3	
15	Образование	2	3	
16	Социальная работа	2	3	
17	Сервис: обслуживание людей и техники	2	3	
18	Профессии, связанные с природой	2	3	
19	Профессии, связанные с животными	2	3	
20	Сельское хозяйство	2	3	
21	Общественное питание	2	3	
22	Торговля	2	3	
23	Менеджмент	2	3	
24	Предпринимательство	2	3	
25	Экономика, финансы, банковское дело	2	3	
26	Творческие профессии	2	3	
Итого		49	78	

Содержание учебно-тематического плана отражено в пособии для участников ДОП. Профессии, включенные в учебный план:

	Профессиональная сфера	Профессии
1	Рабочие профессии	Токарь, сварщик, диспетчер, повар
2	Информационные технологии (IT)	Геймдизайнер, WEB-дизайнер, системный администратор, тестировщик программного оборудования, модератор форума, проектировщик домашних роботов, мобильный разработчик, проектировщик медицинских роботов
3	Строительство	Штукатур и маляр строительный, плиточник (облицовщик-плиточник), каменщик, архитектор, инженер-строитель
4	Промышленность	Сварщик (электрогазосварщик), техник-гидрогеолог, слесарь механосборочных работ, специалист горнодобывающей промышленности, водитель тяжелой техники, крановщик, оператор нефтяных и газовых скважин, горный инженер, специалист, работающий в сфере добычи алмазов, наладчик полиграфического оборудования
5	Спасение в чрезвычайных ситуациях	Спасатель, пожарный
6	Военные профессии	Военный
7	Наземный транспорт	Водитель (дальнобойщик, механик, экспедитор)
8	Водный транспорт	Техник-судоводитель, основные профессии речного транспорта
9	Воздушный транспорт	Летчик (пилот), диспетчер по управлению движением воздушного транспорта (авиадиспетчер), бортпроводник
10	Космонавтика	Космонавт, астроном
11	Медицина	Медсестра, специалист-массажист, фельдшер, педиатр, врач, хирург, физиотерапевт, фармацевт
12	Образование	Воспитатель, няня-воспитатель, воспитатель дошкольного образования, учитель (педагог), педагог (учитель) начальных классов, учитель-предметник, музыкальный работник, учитель физической культуры, доцент, профессор
13	Социальная работа	Социальный работник, медиатор, психолог, социальный педагог
14	Сервис: обслуживание людей и техники	Агент, администратор (салона красоты, фитнес-центра, гостиницы), аниматор, бариста, гид, водитель такси, горничная, закройщик-портной, курьер, официант, охранник, парикмахер, почтальон, автомеханик, швея, технолог и модельер одежды
15	Профессии, связанные с природой	Ландшафтный дизайнер, эколог, геодезист, лесник, мастер растениеводства
16	Профессии, связанные с животными	Ветеринар, зоотехник, дрессировщик
17	Сельское хозяйство	Тракторист-машинист, оператор машинного доения, животновод, пчеловод, зверовод, агроном, селекционер, садовод, овощевод
18	Общественное питание	Инженер-технолог (специальности: бармен; кондитер, пекарь, технолог общественного питания)
19	Торговля	Продавец, товаровед, кассир торгового зала, менеджер по закупкам, брокер, специалист по электронной коммерции (e-commerce)
20	Менеджмент	Офис-менеджер, менеджер торгового зала, коммерческий директор, менеджер по развитию, менеджер по туризму, менеджер по персоналу, управляющий недвижимостью, smm-менеджер
21	Предпринимательство	Управляющий малым бизнесом, фермер, индивидуальный предприниматель, маркетолог
22	Экономика, финансы, банковское дело	Бухгалтер, экономист, инкассатор, коллектор, банкир, налоговый инспектор, юрист, операционист в банке
23	Творческие профессии	Музыкант, актер, визажист, стилист, декоратор, художник, галерист, дизайнер, дизайнер интерьера, иллюстратор, мультипликатор, режиссер, парикмахер, актер театрального костюма, флорист

Выбор профессий в Программе

Выбор профессий, вошедших в Программу, определялся с учетом следующих факторов:

- ☛ перечни профессий, которые будут востребованы в среднесрочной и долгосрочной перспективе, в том числе в субъектах Российской Федерации;
- ☛ ориентация государственной политики на подготовку высококвалифицированных рабочих;
- ☛ результаты опросов организаций для детей-сирот, уже участвующих в Программе в течение нескольких лет (так, благодаря активному участию организаций для детей-сирот из Республики Саха (Якутия) в пособии появилась информация о специалистах, участвующих в добыче и обработке алмазов);
- ☛ результаты фокус-групп с воспитанниками и выпускниками организаций для детей-сирот;
- ☛ доступность профессии для выпускников организаций;
- ☛ ограниченность возможностей здоровья воспитанников.

В Программе сделан акцент на рабочие профессии, и вместе с тем показано, как можно в дальнейшем расти как профессионал, вплоть до получения высшего образования. Описание рабочих профессий содержится в каждом модуле — профессиональной сфере. Некоторые профессии, например водитель, повар, встречаются в ряде разделов, но рассматриваются с разных точек зрения либо рассматриваются разные их специализации.

Вместе с тем представлена профессиональная сфера, которая в большей степени является недоступной для выпускников, — космонавтика. Здесь представлена не только профессия космонавта, но и ряд профессий космической отрасли: разработчики космической техники (проектировщики, конструкторы, сборщики, испытатели); пользователи космической техники (специалисты по управлению космическими аппаратами (ЦУП)); поисково-спасательные службы; популяризаторы космонавтики (журналисты, музыканты, художники, режиссеры).

Источники информации

Для получения информации о профессиях использовались различные источники, в том числе интернет-ресурсы: сайты учебных заведений среднего профессионального и высшего образования; сайты центров занятости населения; сайты различных компаний; аналитические обзоры рекрутинговых компаний; книга авторов Лукша П., Лукша К., Варламова Д., Судаков Д., Песков Д., Коричин Д. «Атлас новых профессий», 2015 (Проект Сколково) и др.

1.4. Планируемые результаты

- ☛ Сформированная готовность воспитанника к самостоятельному выбору профессии с учетом склонностей, личных качеств и ограничений по состоянию здоровья.
- ☛ Сформированная ориентация в мире профессий.
- ☛ Актуализация связанных с профессиями знаний, получаемых в ходе обучения в школе.

Программа построена таким образом, что участие в ней позволяет решать ряд следующих дополнительных задач:

1. Актуализировать различные знания, получаемые в школе, для знакомства с профессиями.

Например, таблица Д. И. Менделеева: железо, алюминий, медь, цинк, олово, золото, серебро, платина, палладий и ряд других ее элементов относятся к группе металлов, которые хорошо проводят электричество. Из этих металлов изготавливают различные конструкции для создания самолетов и ракет (алюминий, магний), кораблей (сталь — железо с углеродом), автомобилей (сталь и алюминий), электрооборудование (медь и алюминий), железобетонные каркасы зданий, мостов и плотин. Человек, который соединяет металлические детали в единое целое посредством сварки, имеет профессию электрогазосварщика.

2. Узнать интересные факты, цифры, смешные истории, способствующие мотивации к участию в Программе и поддержанию интереса.

3. Познакомиться с выдающимися профессионалами России и их достижениями.

Так, один из самых известных отечественных инженеров Владимир Григорьевич Шухов в 1890-е годы изобрел первые в мире гиперболоидные конструкции и металлические сетчатые оболочки строительных конструкций: эта идея была позаимствована им из структуры плетеных крестьянских корзин. Пример — это спланированная им радиоантенная башня на Шаболовке в Москве. В середине XX века, через 60 лет после шуховского изобретения, сетчатые башни стали строить по всему миру (Сиднейская башня в Австралии, Башня Торнадо в Катаре, Телебашня в Гуаньчжоу и др.). Шуховские конструкции стоят в перекрытиях абсолютно большинства зданий, где нужно было естественное освещение; в Москве это ГУМ (1893), Петровский пассаж (1906), Главпочтамт (1910), гостиница «Метрополь» (1903), ГМИИ имени А.С. Пушкина (1912), Педагогический университет (1913), дебаркадер Киевского вокзала (1917) и др.

4. Получить знания, способствующие социализации (социальной адаптации) воспитанников.

5. Познакомиться с моделями поведения в различных ситуациях, например в чрезвычайных ситуациях, при пожаре в частности; если заблудился или возникла потребность воспользоваться телефоном доверия.

6. Актуализировать знания о своих правах, их защите, а также о связанных с ними обязанностях.

Как правило, в организации права и обязанности существуют отдельно, но в самостоятельной жизни они становятся взаимосвязанными (например, получив квартиру, надо ее содержать в чистоте, платить за коммунальные услуги; получая медицинские услуги, нужно выполнять предписания врачей и пр.). Права разнесены по производственным сферам, поэтому видно, какие специалисты своей работой обеспечивают законодательно закрепленные права выпускников (врачи, строители и т.д.).

7. Узнать, какие новые профессии будут актуальными в ближайшее время. Например, среди наиболее востребованных до 2020 года рабочих профессий называют:

Профессии, связанные со строительством (каменщик, слесарь, сварщик, токарь и т.д.). Уже сейчас значительная доля всех вакансий на рынке труда связана с профессиями основных производственных специальностей, а неизбежное увеличение темпов строительства способно многократно увеличить спрос на таких специалистов;

Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования. С появлением новой техники появляется и потребность в ее ремонте и обслуживании, а развитие информационных технологий приводит к необходимости прокладки кабелей и установки соответствующего оборудования;

Монтажники (например, специалисты по установке пластиковых окон, высотные монтажники и пр.);

Технологи, особенно в сфере химической и пищевой промышленности;

Операторы для работы с различным промышленным оборудованием (например, бурильщики или машинисты).

8. Узнать, какие новые профессии появятся в будущем (футуристический прогноз). Например, использование новых материалов позволит предлагать новые архитектурные и дизайнерские решения, которые раньше были недоступны. Вместе с этим в строительстве могут появиться профессии ближайшего будущего, например:

Экоаналитик в строительстве — специалист, который анализирует строительный объект с точки зрения его воздействия на экологию, а также консультирует компании относительно выбора наименее вредных для окружающей среды решений для строительства.

Проектировщик доступной среды — специалист, который за-

нимается разработкой инфраструктурных решений вокруг объекта недвижимости (например, детские площадки, лифты для инвалидов, указатели для слабовидящих людей, пандусы, места для отдыха и т.д.) для детей, пенсионеров и людей с ограниченными физическими возможностями.

Архитектор «энергонулевых» домов — специалист, занимающийся проектированием энергетически автономных домов, полностью обеспечивающих себя необходимой энергией за счет микрогенерации энергии (альтернативные источники энергии, тригенерация — процесс одновременной выработки электричества, тепла и холода) и использования энергосберегающих материалов и конструкций.

1.5. Дополнительная информация

Влияние семьи и родственников на профессиональный выбор

Участие в Программе может способствовать удовлетворению потребности подростков в установлении своих корней, восстановлении родственных отношений с кровными родителями. В этом отношении интересным методом является «семейное дерево профессий» по аналогии с генеалогическим древом, но где указываются профессии родителей, родственников и собственный выбор. Данный метод помогает ребенку сориентироваться в разнообразии профессий и ощутить свои «корни».

Роль заданий перед вебинаром

Задания перед вебинаром подвигают участников на различные виды деятельности:

- ☛ Узнать о своих физических возможностях, сделать соответствующие физические упражнения, чтобы оценить свою начальную готовность стать военным или получить профессию диспетчера, а может быть, заняться спортом. Например, задание: «Если хотите проверить, готовы ли вы физически к поступлению в вуз, попробуйте выполнить следующие физические упражнения (для молодых людей: подтягивание на перекладине — 4 повторения; бег на 100 м — 15,4 секунды; бег на 3 км — 14 минут 56 секунд; плавание на 100 м вольным стилем — 2 минуты 24 секунды; плавание на 100 м способом брасс — 2 минуты 40 секунд)»;
- ☛ Проявить фантазию и нарисовать план будущей квартиры, разработать дизайн (задача, которую решает дизайнер), расставить мебель, подобрать цвета и краски для стен, потолка (задача, которую решает штукатур-маляр);
- ☛ Найти в Интернете информацию и фотографии (например, сооружений, построенных с использованием изобретений русского инженера Владимира Григорьевича Шухова).

Раздел II.

Комплекс организационно-педагогических условий

2.1. Освоение каждой темы происходит по следующему алгоритму

1. Самостоятельное изучение материала в пособии перед проведением вебинара. Просмотр видеороликов.
2. Выполнение заданий в конце раздела. Для выполнения некоторых из них необходима работа в Интернете или заполнение тестов; для других следует сделать фотографии или сходить в Центр занятости населения и даже выяснить у директора детского дома коммунальные расходы организации.
3. Обсуждение выполненных заданий с наставником.
4. Участие два раза в неделю в онлайн-вебинаре, активность участия в котором каждого участника оценивается в баллах.
5. Выполнение задания, данного по завершении вебинара.

Таким образом, активность обучаемых оценивается по трем показателям: 1 — выполнение задания перед вебинаром, 2 — активность и задаваемые вопросы во время вебинара; 3 — выполнение заданий после вебинара. По итогам работы после окончания учебного года участник может принять участие в конкурсе и получить призы.

2.2. Методическое обеспечение Программы

Раздел или тема Программы Профессиональная сфера	Формы занятий	Приемы организации образовательного процесса	Дидактический материал	Техническое оснащение	Формы подведения итогов
Рабочие профессии Информационные технологии (IT) Строительство Промышленность Спасение в чрезвычайных ситуациях Военные профессии Наземный транспорт Водный транспорт Воздушный транспорт Космонавтика	Самостоятельная работа	Выполнение заданий перед вебинаром	Пособие для участников Программы. Видеоролики о профессиях	Компьютеры с выходом в Интернет	Выполнение заданий, результаты которых обсуждаются с наставниками
Медицина Профессии в сфере образования Социальная работа Сервис Профессии, связанные с природой Профессии, связанные с животными Сельское хозяйство Общественное питание Торговля Менеджмент Предпринимательство	Интерактивная лекция	Диалоговые формы взаимодействия слушателя с ведущим семинара, включенное наблюдение			Выполнение задания по итогам вебинара. Результаты сохраняются в личном кабинете. Балльная система оценки
Итоговые занятия	Участие в конкурсе		Положение о конкурсе (на сайте Фонда)		Балльная система оценки

2.3. Дистанционные технологии и электронное обучение

Программа «С уверенностью в будущее» реализуется с помощью дистанционных образовательных технологий с элементами электронного обучения.

В статье 16 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» определено, что дистанционные образовательные технологии — это образовательные технологии, реализуемые в основном с применением информационно-телекоммуникационных сетей при опосредованном (на расстоянии) взаимодействии обучающихся и педагогических работников. А электронное обучение подразумевает применение информации, содержащейся в базах данных и используемой при реализации образовательных программ и обеспечивающих ее обработку информационных технологий, технических средств, а также информационно-телекоммуникационных сетей, обеспечивающих передачу по линиям связи указанной информации.

Реализация Программы проходит в форме еженедельных вебинаров (2 раза в неделю), в процессе вебинаров обучаемые могут задавать вопросы ведущим, которыми являются представители различных профессий. Активность подростков входит в оценку общей активности, которая является основанием для получения гранта на обучение.

В целях помощи обучающимся создан банк роликов, рассказывающих обо всех профессиях, которые включены в пособие для участников Программы.

Каждый участник имеет личный кабинет на сайте www.tomyfuture.ru. Порядок применения организациями, осуществляющими образовательную деятельность, электронного обучения, дистанционных образовательных технологий при реализации образовательных программ утвержден приказом Минобрнауки России от 09.01.2014 №2.

2.4. Модульность обучения

Реализация Программы строится также на основе модульного обучения, которое позволяет совмещать в себе признаки проблемного, программированного, активного и личностно-ориентированного обучения. Модулями в этом случае выступают десять производственных сфер. Каждый модуль построен на принципе структуризации содержания обучения, то есть содержание каждого модуля отвечает требованиям последовательности, целостности, компактности, автономности. Принцип проблемности, как принцип осознанной перспективы, реализуется за счет решения задач, как получить образование и нужную специализацию, какие личностные качества необходимо иметь, а какие профессиональные качества надо будет формировать для того, чтобы стать высококвалифицированным специалистом. Ряд проблемных задач сформулирован в задани-

ях — например, выяснить востребованность определенных рабочих профессий на региональном рынке труда. Активно используется визуализация информации. Реализуется еще один признак модульного обучения — многие задачи формулируются в деятельностном аспекте и предъявляются участникам Программы перед началом обучения.

Особенностями модульного обучения являются:

- ☛ возможность индивидуализации обучения (возможен разный темп изучения модулей, в первую очередь за счет выполнения заданий перед вебинаром, ролики о профессиях доступны в любое время);
- ☛ гибкость в изучении модулей (допустима различная активность в зависимости от интереса к производственным сферам, добровольность в принятии решения о выполнении заданий перед вебинаром и после него);
- ☛ активное участие обучаемых в учебном процессе (активная самостоятельная работа с модулем, от педагога/воспитателя требуется минимум усилий на обобщающих занятиях);
- ☛ свобода обучаемого в учении (самостоятельность изучения, ответственность обучаемого, акцентирование внимания на деятельности обучаемого);
- ☛ изменение роли педагога/воспитателя (перестает быть центральной фигурой в учебном процессе, но от него требуется большая компетентность для ответов на творческие вопросы).

Участие наставников в реализации Программы принципиально меняет роль воспитателя/педагога. Именно они помогают соблюдать принципы гибкости, индивидуализации, адаптивности и гибкости (см. раздел об образовательном наставничестве).

2.5. Характеристика пособия для обучающихся по ДОП «С уверенностью в будущее»

Пособие содержит следующие разделы:

- ☛ информация о профессиональной сфере, ряде профессий, актуальных в настоящее время;
- ☛ требования, которые предъявляет конкретная профессия к состоянию здоровья, личным качествам человека; плюсы и минусы профессии;
- ☛ информация об образовании, необходимом для получения специальности;
- ☛ информация о профессиях ближайшего будущего или футуристический прогноз;
- ☛ интересные факты, статистика;
- ☛ в тексте о профессиональной сфере может содержаться полезная социальная информация: что нужно знать об этой сфере как потребителю услуг, как правильно себя вести. Например, в разделе о профессиональных спасателях приводится инфор-

мация, как себя вести в случае чрезвычайных ситуаций, как вызвать спасателей;

- ☛ раздел также может содержать информацию о дополнительных правах и льготах для детей-сирот, детей, оставшихся без попечения родителей, и лиц из их числа. Эти права воспитанники изучают в детском доме при подготовке к самостоятельной жизни. Но здесь появляется возможность увидеть их в действии в разных сферах. Например, в разделе профессиональной сферы «Строительство» перечисляются права выпускников на получение жилья;
- ☛ раздел завершается заданиями для самостоятельной работы, которые необходимо выполнить до вебинара.

2.6. Список литературы

Бедарева Т., Грецов А. **100 популярных профессий. Психология успешной карьеры для старшеклассников и студентов.**

СПб., 2008.

Володина Ю. А. **Дорога в жизнь, или Путешествие в будущее... Тренинговая программа профессионального и жизненного самоопределения для воспитанников детских домов и школ-интернатов.** М.: Генезис, 2012.

Климов Е. А. **Психология профессионального самоопределения.** М., 2009.

Козловский О. В. **Как правильно выбрать профессию: методики, тесты, рекомендации.** Донецк, 2006.

Лукша П., Лукша К., Варламова Д., Судаков Д., Песков Д., Коричин Д. **Атлас новых профессий.** М., 2015.

Минюрова С. **Психология саморазвития человека в профессии.** Москва, 2008.

Мучински П. **Психология, профессия, карьера.**

Пряжников Н. С., Пряжникова Е. Ю. **Профориентация.** М., 2009.

Соломин И. Л., Бендюков М. А. **Ступени карьеры.**

Азбука профориентации. М., 2006.

Тутубалина Н. В. **Твоя будущая профессия: сборник тестов по профессиональной ориентации.**

Ростов-на-Дону: Феникс, 2006 (Библиотека выпускника).

Раздел III.

Роль куратора, воспитателя/ педагога дополнительного образования в реализации ДОП «С уверенностью в будущее»

В каждой организации для детей-сирот, участвующей в проекте, назначается куратор проекта из числа сотрудников, для которых с 2018 года проводятся один раз в неделю вебинары — ориентировочно 38 вебинаров с октября по май с перерывами на каникулы и праздники (кураторам также задаются домашние задания). Руководство проекта информирует куратора об изменениях в проекте.

В соответствии с законом об образовании основные цели профессиональной деятельности педагога дополнительного образования детей (воспитателя или иного специалиста, организующего участие детей в Программе) — организация деятельности воспитанников по усвоению знаний, формированию умений и компетенций; создание педагогических условий для формирования и развития творческих способностей, удовлетворения потребностей в интеллектуальном, нравственном и физическом совершенствовании, укреплении здоровья, организации свободного времени, профессиональной ориентации; обеспечение достижения учащимися нормативно установленных результатов освоения дополнительных общеобразовательных программ.

Поэтому в нормативном правовом документе организации (например, в приказе директора об участии в Программе Фонда) необходимо определить, что должен делать куратор.

Минимальный функционал куратора (административная работа):

- ☛ подготовка аудитории к вебинарам;
- ☛ сбор воспитанников на вебинары;
- ☛ консультация детей во время проведения вебинара;
- ☛ контроль выполнения домашнего задания участниками проекта (но не выполнение задания за участников).

Вместе с тем функционал куратора может быть расширен по усмотрению директора организации для детей-сирот, особенно в том случае, когда организация параллельно реализует свои программы по подготовке воспитанников к самостоятельной жизни, активно сотрудничает с Центром занятости населения, включена в сетевое взаимодействие в данной сфере.

Такому специалисту можно вменить в обязанность:

- ☛ привлекать и мотивировать воспитанников на участие в Программе и поддерживать их интерес к долговременному участию;
- ☛ увязать участие в Программе (ее содержание) с деятельностью организации для детей-сирот в сфере профориентационной работы и подготовки к самостоятельной жизни, в том числе в части изучения прав и законных интересов детей-сирот;
- ☛ обеспечивать условия доступа участников к вебинарам и банку роликов о профессиях, к выполнению заданий до и после вебинаров;
- ☛ помогать с выполнением заданий, которые даются перед вебинаром, способствовать получению нужной информации, например о состоянии здоровья, которое может ограничить профессиональный выбор; информации о востребованных рабочих профессиях на региональном рынке труда в центрах занятости населения;
- ☛ помогать пройти тестирование на выявление личностных качеств, значимых для различных профессий, в центре занятости либо у психолога или социального педагога в самой организации для детей-сирот;
- ☛ узнать о величине коммунальных расходов организации или примерном размере будущих платежей при самостоятельном проживании в будущей квартире;
- ☛ помочь определить, что за растения растут на территории организации, и многое другое в соответствии с заданиями пособия;
- ☛ участвовать в выборе и подготовке наставников, помогающих участникам Программы усвоить нужные знания о мире профессий, и взаимодействовать с ними;
- ☛ организовывать посещения Центра занятости, различных промышленных организаций и служб, встречи с интересными профессионалами и успешными выпускниками;
- ☛ следить за посещаемостью (присутствием на вебинарах), выяснять причины отсутствия (прогулов) и способствовать устранению причин этого;
- ☛ уделять дополнительное внимание воспитанникам с разным состоянием здоровья (дети с ОВЗ);
- ☛ выбирать форму поддержки, обучения и методы их осуществления, обосновывая свой выбор педагогической целесообразностью;
- ☛ выявлять творческие способности воспитанников и развивать их;
- ☛ мотивировать воспитанников и развивать их способности;
- ☛ осуществлять привязку получаемых подростками знаний к современной жизни, региональным особенностям;
- ☛ анализировать достижения воспитанников;
- ☛ оценивать эффективность участия воспитанников в ДОП; также интересоваться отзывами других специалистов организации для детей-сирот и учителей в образовательных организациях;

- ☛ уделять особое внимание детям с отклонениями в развитии, а также одаренным и талантливым воспитанникам;
- ☛ соблюдать права и свободы воспитанников, обеспечивать безопасность учебного процесса.

Это примерный список должностных обязанностей куратора. При необходимости он может быть расширен или откорректирован в зависимости от специфики организации для детей-сирот, для сотрудника которой пишется инструкция.

Включение сотрудников организации для детей-сирот в поддержку Программы

Для реализации ДОП важно, чтобы все специалисты организации для детей-сирот понимали важность ее реализации и ресурсы самой организации.

По аналогии с «семейным деревом профессий» такое же дерево профессий можно построить и для самой организации. Для этого необходимо нарисовать дерево профессий, которые получают выпускники организаций для детей-сирот:

нижние ветви — это ресурсы организации в профориентации, учитывающие различные кружки и секции, программы дополнительного образования, допрофессиональную подготовку;

средние ветви — это ресурсы региона — профессии, которые получают выпускники в средних профессиональных образовательных организациях в городе/регионе;

верхние ветви — это ресурсы региона — профессии, которые получают выпускники в высших профессиональных организациях.

Полученная информация очень полезна для обсуждения специалистами организации для детей-сирот. Она наглядно показывает, насколько организация задействует все возможности свои и региона: дерево организации может получиться развесистым, а может иметь лишь несколько ветвей.

Для того чтобы погрузить весь состав специалистов организации для детей-сирот в проблему профессиональной ориентации воспитанников и подготовки их к самостоятельной жизни и как результат — обеспечить поддержку реализации ДОП со стороны не только непосредственных исполнителей, можно провести обсуждение (дискуссию) с помощью технологии «французское кафе». Цель — выявить проблемы и пути их решения в сфере профессиональной ориентации и получении профессии воспитанниками детских домов.

Каждая группа выбирает «хозяина кафе» и обсуждает предложенную тему, выявляя проблемы и барьеры, причины их возникновения, дает свои предложения по их преодолению. Вся информация записывается на больших листах. Время для выполнения задания — 25 минут. Затем группы по часовой стрелке меняются заданиями до тех пор, пока не вернуться на первоначальную тему.

чальные места. Хозяин каждого кафе при этом остается на месте. На каждом «чужом» листе группа дописывает свои предложения. Время на выполнение — 5 минут. Каждая группа изучает собранную информацию и готовит презентацию. Время подготовки презентации — 10 минут.

Задание для восьми групп участников (групп может быть любое количество в зависимости от количества тем для обсуждения):

Обсудите предложенную тему с точки зрения проблем и барьеров, причин их появления, используемых и возможных путей преодоления.

1. Профориентационная работа и выбор профессии воспитанниками организации для детей-сирот.
2. Получение среднего профессионального обучения.
3. Получение высшего профессионального обучения.
4. Ошибки в выборе профессии на разных этапах обучения и как их исправить.
5. Поиск работы и первичное трудоустройство.
6. Отсутствие трудовой мотивации у воспитанников.
7. Работа без получения профессии сразу после детского дома.
8. Сопровождение выпускников организацией для детей-сирот по их профессиональной траектории от выбора профессии до трудоустройства (модели).

Подведение итогов такого задания позволит спланировать работу всей организации по подготовке к самостоятельной жизни, будущей профессиональной деятельности и сопровождению выпускников.

Раздел IV.

Наставничество в программе «С уверенностью в будущее» (образовательное наставничество)

Зачем наставники в проекте? Кто они такие?

Ни для кого не секрет, что ребенку для успешного развития необходимо много внимания и поддержки со стороны взрослого. И конечно, в семье он в достаточной степени получает это от родных и близких. Но совсем иная ситуация происходит в рамках учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей.

Несмотря на то что вклад воспитателей и сотрудников государственных учреждений для беспризорных детей в жизнь каждого такого ребенка огромен, только их стараний недостаточно, чтобы справиться со всеми задачами развития, стоящими перед их воспитанниками. Поэтому практика наставничества как раз и призвана стать в работе воспитателей дополнительным ресурсом, который позволит им более эффективно реализовывать свою деятельность, опираясь не только на собственные силы, но и на помощь другого человека из окружения ребенка — его наставника.

Кто такой наставник?

В самом общем смысле наставник — это человек, передающий свой опыт и навыки другому человеку, способствуя тем самым раскрытию его потенциала. Наставничество для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, ставит перед собой аналогичную цель: помочь ребенку из детского дома в развитии и нахождении своего места в жизни. В программе «С уверенностью в будущее» подразумевается прослушивание ребенком целой серии вебинаров, поиск ответов на вопросы, выполнение ряда заданий. Ни для кого не секрет, что дети в процессе выполнения заданий могут демотивироваться, «забыть». Важно, чтобы рядом оказался кто-то, кто поддержит, кому не все равно, кто «за тебя». И такой человек — наставник.

Одна из проблем, которую часто озвучивают специалисты, занимающиеся воспитанием детей-сирот, звучит примерно так: «Их много, а я одна». И действительно, в детских учреждениях груп-

пы, как правило, формируются в количестве 7–8 человек на двух дневных воспитателей, которые сменяют друг друга в графике 5/2 или 3/3. В таком формате крайне трудно говорить об индивидуальном подходе и учете особенностей и потребностей каждого ребенка. А ведь для детей это жизненно необходимо.

Концепция наставничества разработана, чтобы помочь воспитателям обеспечить индивидуальный подход к каждому их подопечному при участии специально подготовленного волонтера-наставника. Отличительной особенностью такой формы работы является то, что за двумя-тремя детьми закрепляется один конкретный наставник, который регулярно поддерживает с ними общение. Оно может быть заочным, но предпочтительны, конечно же, очные встречи.

При такой организации процесса наставник постепенно сближается с ребенком, между ними складывается достаточно высокий уровень доверия, благодаря чему ребенок может больше раскрыться и разделить с наставником свой внутренний мир со всеми его особенностями и переживаниями, быть выслушанным и услышанным. Наставник оказывает поддержку своим подопечным, проходит с ним вместе важные этапы в жизни, помогает проживать тяжелые и счастливые моменты. От общения с наставником у ребенка повышается чувство собственной значимости и уверенность в себе.

Также, все больше и больше узнавая ребенка, наставник начинает лучше понимать его потребности, способности и умения и может помочь ему реализовать их на практике. Например, видя желание и интерес своего подопечного к занятиям спортом, наставник может поддержать его в этом, что трудно делать воспитателю, учитывая его ответственность за всю группу.

Постепенно у ребенка появляется друг и старший товарищ, а у воспитателя — дополнительный помощник для развития, обучения и поддержки воспитанников. Со временем наставник тоже становится значимым взрослым и авторитетом для своего подопечного. Ребенок начинает прислушиваться к мнению своего наставника. И при объединении усилий воспитатель и наставник могут более продуктивно влиять на ребенка, помогая ему лучше ориентироваться на жизненном пути.

Для развития любых отношений необходимо время. Время особенно играет роль в случае детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, так как у всех них есть опыт потери близких и нарушения базового доверия к людям и миру в целом. Большинство достаточно долго и сложно сближаются с другими, тяжело впускают их в свое пространство. Этот факт необходимо учитывать воспитателям и наставникам таких ребят.

Не стоит ждать быстрых результатов! Наставник должен понимать, что сразу после его появления в жизни ребенка не произойдет сильных изменений, а если какие-то перемены и случатся, вряд ли они будут носить устойчивый характер. Чтобы стать значимым взрослым и авторитетом для своего подопечного, от волонтера-наставника требуются терпение, готовность потратить свое личное время на ребенка и регулярность общения.

Долгосрочное наставничество — это регулярное общение наставника с подопечным, которое длится не менее (а желательно намного более) одного года. Как показывает практика, первый год общения — это только старт и фундамент для будущих отношений. Это период, когда наставник и ребенок лучше узнают друг друга и только начинают друг другу доверять. Рабочий этап, на котором ребенок действительно станет прислушиваться к своему наставнику, а тот сможет реально передавать подопечному свой опыт, начинается позже.

По сравнению с другими видами наставничества для детей только в рамках долгосрочного наставничества возможно глобально повлиять на установки, способы поведения и мировоззрение детей. Потому как для изменения психики и структуры личности необходимо много времени, быстро такие процессы не происходят. В жизни детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, крайне мало постоянства в окружении: почти всегда нет рядом родных, могут смениться воспитатели или другие дети в их группе, ребенок может перейти в новое учреждение. Поэтому необходимо, чтобы наставник периодически (например, раз в неделю) виделся со своим подопечным. Только так между ними могут сложиться по-настоящему доверительные и рабочие отношения. А воспитатель, если действительно хочет этому способствовать, должен помогать наставнику такую регулярность обеспечивать, иногда даже в ущерб другим запланированным в учреждении мероприятиям.

На данный момент в нашей стране в сфере наставничества существует развитая сеть некоммерческих организаций и благотворительных фондов. Что это значит? Только то, что наставник — это не просто человек с улицы, который вдруг решил делать добрые дела и помогать чужим детям, а человек, который после своего решения обратился в специальную организацию или фонд, где прошел процедуру отбора, а также необходимую подготовку для общения с ребенком. Важно, что в программе «С уверенностью в будущее» до детей не допускают случайных людей.

Подготовка наставников

Подготовка наставников включает в себя:

- прохождение собеседования со специалистом, в результате которого дается заключение, насколько доброволец подходит для наставнической деятельности;
- сбор необходимого пакета документов;
- прохождение специального обучения, включающего ознакомление с особенностями детей, с ролью наставника, с возможными проблемами и трудностями, с которыми предстоит столкнуться, а также с путями их решения;
- дополнительно к наставнику прикрепляется специалист от организации, как правило, с психолого-педагогическим образованием, который выступает консультантом для него и помогает справляться со сложными ситуациями.

Как уже описывалось выше, наставничество не может носить непостоянный характер, когда наставник может отказаться от взятых на себя обязательств. Поэтому главное, что проверяется и усиливается в процессе подготовки волонтера, — это его мотивация. Специалистам, проводящим собеседования и тренинги с будущими наставниками, прежде всего важно понять, насколько эти люди готовы включиться в такую непростую и длительную деятельность. По статистике некоторых благотворительных организаций, именно здесь отсеивается чуть ли не большая часть всех кандидатов в наставники.

Таким образом, волонтер-наставник, пришедший в детское учреждение от некоммерческой организации:

- ☛ обучен основным правилам работы с детьми и готов к встрече с ними;
- ☛ специалисты посчитали его мотивацию достаточной, чтобы он мог взять на себя ответственность за отношения с ребенком и поддерживать их;
- ☛ как правило, помимо самого наставника, на связи с учреждением будет контактное лицо от организации, с которым тоже можно будет взаимодействовать.

На последнем пункте хотелось бы остановиться подробнее. Участвующего в Программе ребенка необходимо поддерживать со всех сторон, взаимодействуя с разными людьми, что налагает дополнительное бремя на сотрудников учреждений. Однако наставничество — это инструмент социализации ребенка, который скорее помогает воспитателю. Наставник — не конкурент и не нагрузка, а важный помощник в важной и ответственной работе по воспитанию ребенка. Воспитатель может общаться с наставником напрямую, а также поддерживать связь с куратором Программы, чтобы обеспечивать максимальную поддержку своему подопечному, участвующему в Программе наставничества.

Представитель организации, сопровождающий наставников, это помощник воспитателю в урегулировании различных проблемных ситуаций.

Помимо этого, специалисты Программы наставничества сопровождают волонтера на всем протяжении его наставнической деятельности. В задачи специалиста входит поддержка наставника, поддержание его мотивации и профилактика выгорания, помощь в постановке конкретных целей, над которыми тот будет работать, чтобы более эффективно выстраивать взаимодействие с подопечным.

Таким образом, в случае с волонтерами, пришедшими от фонда «Искусство, наука и спорт», у воспитателей есть дополнительные ресурсы по взаимодействию с ними. Как минимум в ситуации, когда наставник вдруг перестает регулярно приходить к ребенку или быть на связи, всегда есть организация, которой можно сообщить о проблеме и которая поможет в ее решении.

Мотивация наставничества

Довольно трудно представить, что человек может включиться в такую длительную, ответственную и эмоционально непростую деятельность, как наставничество, и тратить на нее свое личное время за спасибо, без каких-либо материальных вознаграждений. Но факт остается фактом: все наставническое движение в нашей стране реализуют именно волонтеры. И регулярно от сотрудников учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, можно услышать вопросы типа: «Зачем тебе чужие дети?», или «Вам, наверное, за это платят?», или «Неужели можно просто так всем этим заниматься?» и т.д.

Нет, волонтерам не платят. Волонтер — это лицо, осуществляющее свою деятельность добровольно и безвозмездно, руководствуясь своими личными немонетарными мотивами, о которых стоит поговорить подробно.

Одним из важных моментов во время отбора и обучения добровольцев является прояснение их мотивации психологами — специалистами наставнических организаций; не только ее устойчивости, но и ответа на вопрос: «Что именно подтолкнуло вас стать наставником для детей-сирот?»

Все озвучиваемые ответы можно условно разделить на альтруистические и эгоистические: человек либо настроен помогать другим людям и миру в целом и ощущает от этого свою растущую значимость, либо ему интересно передать свой опыт, поделиться знаниями, попробовать себя в новой роли и заодно таким образом помочь ребенку реализоваться в жизни. Некоторые ищут друга, близкого человека, родственную душу. И это уже входит в задачи профессионалов, подготавливающих наставников: развеять их мифы и нереалистичные ожидания относительно общения с подопечным и сформировать зрелый, осознанный подход к делу.

За плечами воспитателей также стоит огромный опыт взаимодействия с ребятами, они многое знают про каждого из своих воспитанников и могут оказать существенную поддержку наставнику, поделившись этой информацией. Вероятно, следует при первой встрече с волонтером в учреждении выделить время, чтобы пообщаться с ним отдельно, расспросить, как он пришел к идее волонтерства, почему именно в детский дом, почему именно в программу «С уверенностью в будущее», чем занимается в целом и т.д. Рассказать о его будущем подопечном то, что покажется самым необходимым, дать свои рекомендации по общению с этим конкретным ребенком. Так у воспитателя появится возможность лучше познакомиться с наставником, выяснить для себя мотивацию этого человека, его готовность посещать детей, давать им что-то полезное. А в случае возникновения каких-либо сомнений или опасений необходимо сразу связаться с контактным лицом организации наставничества или с администрацией учреждения, которая примет соответствующие меры.

Как самим наставникам, так и предоставившей их организации очень важна оперативная обратная связь от воспитателей. Она может сделать контакт с ребенком более продуктивным и избежать ряда проблемных ситуаций.

Какой бы конкретно мотивацией ни руководствовался доброволец, нужно помнить, что он прошел определенную проверку и был признан готовым к наставнической деятельности. А значит, этот человек эмоционально вовлечен в ситуацию ребенка и всего учреждения, сопереживает возникающим трудностям и хочет участвовать в их преодолении. Это помощник, на которого можно опереться, и еще один ресурс, на который можно рассчитывать. А чтобы предотвратить или исправить возможные ошибки и проблемные ситуации, сотрудники детского учреждения держат руку на пульсе, внимательно наблюдая за парой наставник — ребенок, и вовремя дают сигнал тревоги, если возникнет такая необходимость.

Границы общения и взаимодействие с наставниками

Роль воспитателя в программе «С уверенностью в будущее»

С появлением наставника у одного или нескольких детей на воспитателя, конечно же, ложится ряд организаторских функций. У всех детей может быть разное расписание, организовать свободное время нескольких детей для участия в вебинаре — дело непростое. Наставники приезжают в детское учреждение на время проведения вебинара, организуют вовлечение детей, не дают им отвлекаться, помогают вникнуть. У большинства ребят либо нет телефонов, либо проблема со связью, вследствие чего регулярно быть в контакте с волонтерами и координировать их действия может только воспитатель. Если наставник хочет провести дополнительное время со своим подопечным, то их обучают созваниваться или писать о времени своего визита заранее, чтобы не поставить никого в неудобное положение и точно знать, что ребенок в назначенное время будет на месте. Задача воспитателя здесь — быть в доступе по телефону или почте и вовремя отвечать на звонки и сообщения наставников. Естественно, если в учреждении, к примеру, в субботу запланировано общее мероприятие, наставнику надо об этом сообщить и согласовать другой день для встречи с подопечным. Также могут возникать ситуации, в которых воспитатель решает, куда приоритетнее отпустить ребенка: на встречу с волонтером или же на спортивные занятия. Возможным вариантом решения, к примеру, может стать просьба наставнику сходить в секцию вместе с ребенком.

Наставника важно заранее предупредить, если вдруг ребенок заболел или внезапно изменились планы и его подопечный отправляется в другое место. Волонтеры тратят немало своего личного времени для встреч с детьми, поэтому ради поддержания их мотивации и установления хороших отношений необходимо проявлять уважение и к их графику тоже.

Вероятно, от воспитателей потребуется более полно и детально обсудить с наставниками правила учреждения и никогда не стесняться о них напоминать. Если в правилах указано, что все дети должны вернуться в детский дом к ужину, необходимо сразу сказать об этом волонтеру еще в тот момент, когда он только забирает ребенка на прогулку. В самом начале своей деятельности, в первые встречи с подопечными наставники чувствуют себя крайне неуверенно, многого не знают и во всем сомневаются. И это, в том числе, задача воспитателей: сделать обстановку для них более понятной и комфортной. Когда есть информация про отдельного ребенка или все учреждение, которую обязательно должен знать наставник, его нужно ввести в курс дела.

Вторая важная функция воспитателя по сопровождению процесса наставничества касается обратной связи с его участниками. Воспитатели — это значимые люди в жизни их воспитанников, очень сильно на нее влияющие. Более того, только у воспитателей есть наиболее полное представление о каждом из детей и о тех изменениях, которые происходят с ними благодаря появлению волонтеров-наставников. Обратная связь с наставником может помочь ему понять последствия его действий и скорректировать их в случае необходимости. К примеру, если воспитатель замечает, что наставник достаточно часто дарит ребенку подарки или водит только на развлекательные мероприятия и это отрицательно сказывается на поведении ребенка в учреждении и с другими детьми, он должен сообщить об этом волонтеру и вместе с ним выработать новую стратегию.

Наставник обычно бывает с ребенком только один или пару раз в неделю. И в это время, если это не только совместное участие в вебинарах, наставник, конечно, пытается организовать для своего подопечного максимум впечатлений, иногда даже чрезмерно усердствуя. Такие встречи сильно контрастируют с повседневной жизнью детей и, весьма вероятно, могут привести к феномену «воскресного папы». Все самое яркое и замечательное будет ассоциироваться у ребенка исключительно с наставником, а воспитателю в силу должностных обязанностей придется отвечать за обратную сторону — следить за выполнением домашних заданий, заставлять убираться и дежурить в группе, делать замечания за плохое поведение и т.д. Постепенно ситуация перерастет в достаточно глубокий конфликт. Чтобы не допустить этого, опять же нужна обратная связь с наставником, а также, как вариант, делегирование ему части работы: посидеть вместе с ребенком за домашним заданием перед прогулкой или совместно сделать уборку. Но самое главное — следует ввести наставников в курс дела относительно их

подопечных. Объяснить, какие ценности воспитываются в этом детском учреждении, что приветствуется, а что нет, что хорошо для этого конкретного ребенка, а что ему вредит и мешает. Только так наставник сможет разделить эти ценности и правила и со своей стороны транслировать их подопечному. Воспитатель и наставник станут не просто двумя людьми, каждый из которых сам за себя, а их воспитанника мотает где-то между, но людьми, делающими общее дело и поддерживающими в нем друг друга.

Однако бывают ситуации, когда высказать свое мнение наставнику напрямую не получается: во-первых, не все воспитатели чувствуют себя комфортно, обсуждая проблемы открыто, а во-вторых, иногда некоторые их опасения лучше проговорить с кем-то заранее, прежде чем озвучивать добровольцу. Для таких случаев существует контактное лицо из организации наставничества «С уверенностью в будущее». Как правило, это специалист с психолого-педагогическим образованием, который отвечает за подготовку волонтеров-наставников и постоянно находится с ними в контакте, сопровождая наставническую деятельность. В должностные обязанности этих представителей входят регулярные поездки в подшефные им учреждения и получение обратной связи от детей и сотрудников. Плюс им регулярно следует быть доступными по телефону, номер которого обязательно должен иметься у администрации или даже у самих воспитателей. Если у последних есть что-то, что беспокоит их в наставниках или в их влиянии на детей, это возможно обсудить вместе с представителем волонтеров и разработать определенную стратегию изменений.

Но помимо всего вышесказанного, обратная связь необходима также, чтобы сообщать наставникам о позитивных изменениях, происходящих с их подопечными. Воспитателям надо не забывать хвалить волонтеров, если они заметили, что от общения с ними в представлениях или поведении ребенка что-то меняется в лучшую сторону. Доброволец осуществляет свою деятельность без материального вознаграждения, поэтому его мотивация очень сильно зависит от результатов наставничества и поддержки со стороны окружающих. При этом далеко не все результаты наставник может отследить сам, поскольку проводит с ребенком относительно немного времени. И на некоторые положительные сдвиги ему как раз может указать воспитатель. Важно помнить, что мотивация волонтеров напрямую связана с возможной длительностью их общения с детьми и, в конечном итоге, с тем, насколько существенным будет их вклад в жизнь и раскрытие потенциала каждого воспитанника.

«Одна голова хорошо, а две лучше» — гласит известная пословица. Это справедливо и для наставничества в случае с детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей. Ни воспитатель в учреждении, ни наставник вне его по отдельности не смогут добиться таких эффективных результатов, как если они будут согласовывать свои действия и объединять усилия. Хорошо, если в жизни воспитанника детского учреждения будет больше значимых для него людей, тех, к кому можно обратиться за поддержкой

и помощью. Но если они будут транслировать ему противоположные мнения и ценности, то такой внешний конфликт ориентирован рискует стать внутренним конфликтом ребенка и только усложнить ситуацию.

Важно этого не допустить и стараться конструктивно преодолевать возникающие разногласия. Ведь в конце концов у воспитателя и волонтера-наставника общая цель — благополучие подопечного и его реализованность в будущем. Ради такой цели определенно стоит работать сообща и в контакте друг с другом.

Возможные проблемные ситуации и пути их решения

1. Если вам не нравится, как наставник занимается с ребенком.

В первую очередь стоит задать себе вопрос: что именно вам не нравится? Это ваши личные предубеждения или в их совместной деятельности действительно есть что-то, вызывающее опасения? Ребенок сам настаивал на таком виде общения? Наставник идет у него на поводу? Можно проговорить, обсудить варианты совмещения занятий, вебинаров с возможностями общения.

Дайте вначале шанс наставнику самому определить границы и усилить свой авторитет, подскажите, как это лучше сделать, и порекомендуйте несколько вариантов занятий для их последующих встреч.

Самое важное здесь — сформулировать наставнику одно правило: вначале он обсуждает любое придуманное им мероприятие с вами и только потом, уже получив разрешение, — с ребенком. Иначе вы рискуете взять на себя роль «плохого родителя», вечно запрещающего все то веселье, которое предлагает «хороший».

2. Что делать, если после встречи с наставником ребенок ведет себя хуже, чем обычно?

Такое, к сожалению, вполне может произойти, причем по совершенно разным причинам.

☛ Наставник, делясь с подопечным своей жизнью за пределами детского учреждения, рассказывает и показывает ему во многом новый мир и другую обстановку. Ребенок начинает сравнивать жизнь вне детского дома со своей и часто находит много минусов в последней. Вернее, они становятся для него более очевидными, что нередко негативно отражается на его поведении. В каком-то смысле так ребенок активно бунтует против несправедливости той ситуации, в которой он оказался.

☛ Повлиять на это вы можете, только объединив усилия с наставником. Наставнику важно будет снизить градус впечатлений для ребенка. А также делать акцент не на различиях между жизнью в квартире и в учреждении, а на том общем, что есть при этом у него и у ребенка; подчеркивать ценность того опыта, который ребенок получает в детском доме, и обозначать, как он пригодится ему в будущем.

Вам же следует показать ребенку следующее: вы одобряете, что у него появился новый друг вне учреждения, но большая часть его жизни все еще проходит здесь, в чем есть свои плюсы и минусы. Детский дом дает ему много необходимого: еду, место для сна, возможность учиться и т.д. А восполнить то, что в учреждении он получить не может, как раз и призван волонтер.

☛ Появление нового человека в жизни ребенка — его наставника — неизбежно приводит к формированию новых отношений и развитию ребенка в этих отношениях. В ходе этого развития и переосмысления себя и происходящего вокруг дети могут проживать различные кризисные моменты, сопровождающиеся сильными эмоциональными всплесками, или иногда через ухудшение поведения дают о себе знать непроработанные травмы их прошлого.

☛ С этим достаточно сложно справиться, не имея специального образования и соответствующего опыта. Поэтому в таком случае вам лучше всего обратиться за помощью к специалистам психологической службы учреждения, подробно описав происходящее и направив к ним ребенка. Вероятно, наставнику тоже будет необходимо пообщаться с психологом — в этом случае вам нужно будет передать его контакты или непосредственно волонтеру, или координатору Программы наставничества.

☛ Еще одной возможной причиной ухудшения поведения ребенка после встреч с наставником может быть конфликт, который произошел между ними. А также, поскольку в программе «С уверенностью в будущее» один наставник имеет несколько подопечных, то может возникать ревность и борьба за влияние наставника и его внимание к каждому подопечному. Так как наставник постепенно становится другом и значимым человеком для своего подопечного, неудивительно, что какие-либо эмоционально непростые ситуации в их общении напрямую сказываются на состоянии ребенка. А дети далеко не всегда умеют конструктивно с ними справиться и нередко вымещают накопленное напряжение альтернативными способами (на других детях или с другими взрослыми).

Ваша задача — найти контакт с ребенком и попытаться выяснить, что именно произошло между ним и его наставником и это ли действительно причина его трудного поведения в данный момент. Помните: первое, что вы должны сделать, — это помочь ребенку отреагировать на скопившиеся в нем эмоции, именно они — причина поведенческих срывов. Это можно сделать, спокойно выслушав его истерику (желательно в комнате без других воспитанников) или, к примеру, позволив снять напряжение в комнате двигательной разгрузки, если такая есть в учреждении. И только потом, «расчистив место», уже можно приступать к рациональному разбору ситуации.

Конечно, не все дети впускают в свой мир взрослых и готовы обсуждать с ними собственные проблемы. Особенно нелегко это дается подросткам, которые каждую секунду готовы отстаивать свою самостоятельность. Поэтому в случае с ребенком пубертатного возраста нет смысла привлекать наставника и участвовать в разрешении конфликта, лучше позволить им самим разобраться в ситуации. Однако если речь идет о более младшем возрасте, может потребоваться ваш непосредственный звонок волонтеру: вы расскажете о том, к чему привела их ссора, и вместе продумаете способы ее преодоления.

3. Если ребенок замыкается в себе после встреч с волонтером.

Это верный маркер, что у ребенка сейчас происходит какой-то эмоционально тяжелый и ресурсно-затратный процесс. Вероятно, в таком состоянии он подпустит к себе только действительно близкого ему человека. Задумайтесь, кто бы это мог быть? Как правило, у каждого ребенка в учреждении для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, есть хотя бы один взрослый, с которым у него складываются самые доверительные отношения. Это можете быть вы или социальный педагог, кто-то из преподавателей в школе, психолог или, к примеру, директор детского дома. Если вы знаете такого человека, попросите его поговорить с ребенком и попытаться выяснить, что происходит.

Конечно, ребенку в подобной ситуации необходима работа с психологом. Отправьте вашего воспитанника к специалисту учреждения. Ваша же задача при этом — собрать как можно больше информации, которая может быть необходима. Свяжитесь с наставником и расспросите его о том, как проходили несколько их последних встреч, было ли что-то необычное? Знает ли волонтер что-либо о причинах состояния ребенка? Скорее всего, вам также надо будет поучаствовать в организации встречи наставника с психологом детского дома.

Воспитателю важно быть в контакте с наставником и своевременно давать ему обратную связь о происходящем с ребенком в его отсутствие. Иногда случается и такое, что волонтеры совершенно неосознанно транслируют детям свое негативное отношение к детскому учреждению, и последние как бы заражаются им. Сколько бы наставников ни готовили специалисты, для большинства детские дома и интернаты — это совершенно другой мир, который при первой встрече может произвести довольно тяжелое впечатление. Поэтому воспитателям необходимо по мере сил и возможностей помогать волонтерам адаптироваться к среде учреждений, делать ее более открытой и дружелюбной. Тогда и для наставников постепенно станут очевидными ее плюсы, на которые они впоследствии будут обращать внимание своих подопечных.

4. Что делать, если волонтер настаивает на своей точке зрения и не прислушивается к вам?

Действительно, встречаются среди наставников такие люди, которые считают, что они все знают лучше всех, призваны решить все проблемы человечества и сейчас уж точно наведут полный порядок в жизни своих подопечных и учреждения в целом. В случае с человеком, который не обладает гибкостью в установках или поведении, максимальная гибкость потребуется от вас. И речь не идет о том, чтобы подстраиваться. Нет, главное — избегать затяжных конфликтов, ведь, как уже описывалось выше, любое противоречие между значимыми для ребенка взрослыми становится его внутренним противоречием.

Вам придется сесть за стол переговоров с наставником. Попробовать понять, почему он так жестко отстаивает свое мнение и не готов прислушаться к чужому. Возможно, в его точке зрения тоже есть рациональное зерно, и следует попробовать, оттолкнувшись от этого, найти компромисс или почву для взаимных уступок. Конечно, если переговоры зайдут в тупик, у вас, как у лица, в большей мере отвечающего за жизнь и здоровье ребенка, есть право запретить наставнику, к примеру, выходить с ребенком за территорию детского дома или даже вообще видеться с ним. Однако это крайний вариант, которого лучше избегать, так как от подобных ограничений страдает не только волонтер, но и ребенок.

С наставниками важно уметь договариваться. В ситуации конфликта проигрывают все стороны: и вы, и наставник, и — главное — дети.

Еще один вариант для преодоления данной ситуации — связаться с контактным лицом программы «С уверенностью в будущее» и объяснить ему, что происходит между вами и волонтером. Обычно представители наставников находятся с ними в более близком контакте и чаще всего могут повлиять на них в куда большей степени. Они обучали наставников, а к своим учителям есть смысл прислушиваться. Также представитель организации работает одновременно и с волонтером, и с сотрудниками учреждения. Поэтому он видит картину с разных позиций и точек зрения и может делать более объективные выводы о происходящем.

5. Как поступить, если наставник не соблюдает правила учреждения?

Когда речь заходит о соблюдении правил и границ, важно помнить о двух вещах:

- ☛ правил не должно быть много, но заявленные должны четко соблюдаться;
- ☛ вводить правила и определять границы нужно сразу.

Одна из главных ваших задач, когда вы видите наставника впервые, — сесть с ним в стороне от детей и подробно обсудить нормы и порядки вашего учреждения. Естественно, не все, но самые основные и важные для его будущего общения с ребенком. Это поможет

избежать ряда неловких ситуаций, а также делегирует часть ответственности волонтеру. Помимо наложения ограничений, правила также структурируют нашу жизнь. Поэтому и наставнику знание правил будет полезно: для него появится больше определенности в ситуации, и он почувствует себя более комфортно.

Но если происходит так, что наставник, будучи прекрасно осведомленным о нормах детского дома, систематически их не соблюдает, ситуация явно нуждается в дополнительном контроле, и не только вашем. Опять же стоит проговорить с волонтером происходящее, выяснить его точку зрения (вдруг у нарушения правил есть серьезные причины?) и далее, если обсуждение не приводит к результатам, прибегнуть к санкциям.

В случае систематического и необоснованного нарушения наставниками правил учреждения возможно временно ограничить их встречи с подопечными до прояснения ситуации.

Возможно, как вариант, если наставник не прислушивается к вам, направить его к кому-либо из вышестоящих сотрудников детского дома. И тогда их мнение, иногда только в силу более высокого статуса, может оказаться весомее. Не забудьте также поставить в известность куратора данного волонтера. Как уже указывалось раньше, он имеет достаточно сильное влияние на людей, которых сопровождает в процессе их наставнической деятельности.

Если все же дело дошло до введения санкций и ограничения встреч наставника с его подопечным, остро встает вопрос: как объяснить ребенку, почему волонтер временно не видится с ним? Нет смысла скрывать правду и тем более врать, придумывая что-то вроде: «Знаешь, твоя Катя сейчас так занята на работе, поэтому она не ходит». Ребенок вполне может прийти к выводу, что время с ним променяли на работу или другие интересные дела, и очень разочароваться в своем наставнике. Их контакт ослабнет, а может быть и вовсе потерян.

Обычно дети в состоянии нормально воспринять информацию о том, что наставнику в течение какого-то времени нельзя приходить к ним. Особенно если постараться объективно пересказать ситуацию, не перекладывая вину только на одну из сторон; объяснить, почему и как между вами и волонтером возникло недопонимание; уверить ребенка, что все делают максимум, чтобы их встречи снова возобновились. Конечно, будет обида, но, с другой стороны, это повод в очередной раз напомнить вашим воспитанникам о важности соблюдения правил и о последствиях обратного.

6. Если ребенок рассказывает вам, что его наставник нарушает правила учреждения, но сами вы этого не видели.

Первое, что необходимо проверить, — это говорит ли ребенок правду? Ранее уже обсуждалось, что между ребенком и наставником иногда случаются конфликты, после которых некоторые дети могут искажать факты, к примеру, из желания отомстить своему волонтеру. Еще возможен вариант, когда ребенок врет, чтобы манипулировать вами или наставником и добиться каких-то одному

ему известных целей. Конечно, чаще всего дети рассказывают то, что было на самом деле, но обратные случаи тоже нельзя исключать. Если же слова ребенка подтвердятся, алгоритм ваших действий не будет отличаться от изложенного в предыдущем пункте.

7. Что делать, если наставник редко приходит к ребенку или пропадает вовсе?

К сожалению, добровольцы не всегда могут сохранить начальную мотивацию и решительность. Обычно во время обучающих тренингов, когда подробно объясняется необходимость регулярных встреч и установления длительных отношений с ребенком, все будущие наставники утвердительно кивают головой. Да, они осознают, как это нужно. Да, они готовы потратить свое время. Но на практике дело может обстоять совсем иначе.

Если представить в виде списка причины, по которым волонтеры чаще всего прекращают свою наставническую деятельность, то на первом месте будут изменения в их профессиональной (загруженность на работе) или личной (например, появление семьи и детей, смена места жительства) жизни. Многие наставники в процессе своей подготовки не до конца отдают себе отчет, насколько времязатратно общение с ребенком. Часто приходится слышать от волонтеров, нерегулярно посещающих своих подопечных, фразы типа: «У меня сейчас такой завал на работе, еле жить успеваю» или «При графике 5/2 сложно выделять каждый раз один выходной для встречи». Так как наставничество основано исключительно на доброй воле человека, на него сложно повлиять и заставить исполнять свои обязательства. Да и станет ли принуждение пользой? Ведь ребенок наверняка почувствует, что к нему ездят через силу, и сам не будет испытывать особой радости от такого общения.

Если наставник стал реже приезжать к ребенку, пропускает участие в вебинарах, не остается «поболтать» после вебинара, и вы заметили, что подопечный переживает по этому поводу, ваша задача — связаться с волонтером и выяснить причины происходящего. Будет ли так всегда или это временно? Здесь есть одно очень важное правило: наставник не должен пропадать и обязан всегда предупреждать вас и ребенка о том, что он не сможет приехать. Волонтеров этому обычно обучают, но нелишне иногда повторяться и, к примеру, в конце какой-нибудь встречи между делом сказать: «До следующего раза. Вы же нас предупредите, если у вас что-то изменится?» Настаивайте на том, чтобы волонтер был с вами на связи. Объясняйте, что дети спрашивают вас о нем, переживают, когда он вернется. Ведь так и происходит на самом деле. И это же даст наставнику ощущение, что подопечным не все равно: они ждут его приездов и ценят их.

Просите наставника заранее предупреждать вас о том, что у него изменились планы или что он не сможет в этот раз приехать к ребенку.

Старайтесь объяснять волонтерам, какой эффект нерегулярность их появления производит на детей: они разочаровываются в наставниках, в очередных отношениях, появившихся в их жизни.

Влияние волонтера на судьбу ребенка также падает. Здесь важно не давить на чувство вины, но описать ситуацию такой, какая она есть, чтобы человек четче осознавал последствия своих действий.

Если же наставник все-таки пропал и не выходит с вами на связь по телефону, вы должны сообщить об этом представителю программы «С уверенностью в будущее». Тогда уже будут задействованы различные ресурсы организации наставничества по поиску волонтера и выяснению причин невыполнения им взятых на себя обязательств. Представитель Программы совершенно точно при этом будет держать вас в курсе происходящего, чтобы вы могли сообщать какую-либо информацию ребенку.

Иногда случаются такие ситуации, когда наставник стал меньше общаться с ребенком по причине его неуверенности в эффективности собственной деятельности, из-за ощущения, что он никак не влияет на ребенка. Обычно волонтеры обращаются с подобными запросами к представителям Программы, но может произойти так, что вы узнаете об этом первым. На самом деле наставникам крайне важны ваша поддержка и ваше мнение о том, насколько действительно изменяются дети от общения с ними. Со стороны, как известно, виднее, и находящийся внутри процесса, а может быть, и излишне самокритичный волонтер не всегда в состоянии отследить происходящие перемены. Вам в данной ситуации необходимо дать ему конструктивную обратную связь: сделать акцент на позитивных результатах, которые всегда есть, если внимательно присмотреться, и обсудить, что и как можно было бы сделать лучше. Проговаривайте наставникам, что дети, с которыми вы вместе работаете, очень непростые. У большинства ваших воспитанников тяжелые истории прошлого, которые не могли не сказаться на их способности развиваться, реализовывать свой потенциал и строить отношения. Поэтому в некоторых вопросах и вы, и волонтеры, к сожалению, бессильны. Важно помнить, что с детьми и молодежью, находящимися в трудной жизненной ситуации, в том числе с детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей, даже крохотные подвижки в лучшую сторону — это уже существенное достижение!

8. Ваши действия, если ребенок говорит вам, что ему не нравится его наставник.

Необходимо выяснить причину неприятия. Особенно важно понять, было ли так всегда или вдруг произошло что-то, из-за чего отношение ребенка к своему наставнику резко изменилось. Если между ними произошел какой-то конфликт, вы можете обсудить это с ребенком, вместе поискать варианты его решения. Но помните, что дети подросткового возраста либо, к примеру, замкнутые или очень самостоятельные, не всегда любят, когда в их личных делах пытается разбираться другой человек, поэтому здесь надо быть особенно аккуратными.

Однако если антипатия к своему волонтеру устойчиво сохраняется у подопечного уже на протяжении нескольких встреч, весьма вероятно, что выбранный наставником подход к ребенку неверен.

Тут уже потребуется подключение представителя программы «С уверенностью в будущее». Передайте ему полученную от вашего воспитанника информацию или предложите им самим вдвоем пообщаться, чтобы ребенок мог пересказать все еще раз. Далее представитель Программы может сформулировать какие-то рекомендации для ребенка, которые помогут последнему чувствовать меньший дискомфорт во время последующих встреч с его волонтером, а затем свяжется с наставником и будет разбирать ситуацию с ним, чтобы помочь изменить его способы взаимодействия с детьми.

К сожалению, в крайних случаях, если все принятые меры не привели к улучшению общения, дело может дойти до смены волонтера. Такое иногда случается. Проходит очарование от первого знакомства, и ребенок с наставником понимают, что между ними нет особого интереса друг к другу. Тогда, обычно спустя несколько попыток наладить отношения, они перестают общаться. Как правило, если этот процесс сопровождают специалисты (от организации наставничества или психологи учреждения), он проходит без травм для обеих сторон.

Иногда прекращение наставнических отношений между волонтером и его подопечным — это лучшее решение для всех сторон. Но процесс завершения их общения обязательно должны сопровождать специалисты.

9. Как реагировать, если наставник рассказывает вам новую конфиденциальную информацию о ребенке?

Постепенно, по мере выстраивания более близких отношений между детьми и наставниками, подопечный начинает открываться и доверять своему волонтеру. В итоге наставник может стать тем единственным человеком, которому ребенок расскажет свои глубинные тайны и переживания, о которых ни воспитатели, ни другие сотрудники детского учреждения не знали. Есть вероятность, что во время такого откровенного разговора откроется непроработанный травматичный опыт ребенка или всплывут новые эмоционально тяжелые подробности его жизни до попадания в детский дом. Не все наставники умеют справляться с этим, а потому могут обратиться за помощью и поддержкой, в том числе и к вам.

☛ Внимательно выслушайте волонтера. Важно, чтобы при этом рядом не было посторонних, особенно других детей.

☛ Договоритесь о том, как вы вместе объясните ребенку, что вы тоже в курсе произошедшего.

☛ При ребенке старайтесь оставаться настолько спокойным, насколько это возможно. Ребенку важно чувствовать вашу уверенность в ситуации.

☛ Расскажите ребенку о том, какие шаги вы собираетесь предпринять дальше, чтобы помочь ему, обеспечить его безопасность.

Ребенок не должен бояться, что случится что-то, о чем он не знает. Любая неизвестность только добавит стресса в и так непростое эмоциональное состояние вашего воспитанника.

☛ Отведите ребенка к необходимому специалисту (психологу, психиатру, медику и т.д.), предоставив ему подробную и точную информацию. Поставьте в известность администрацию учреждения.

☛ Свяжитесь с представителем программы «С уверенностью в будущее», чтобы наметить план дальнейших действий и скоординировать их с наставником.

Но важно понимать, что часто дети могут придумывать, или выдавать желаемое за действительное, или хотят эпатировать («чтобы все отпало»), и могут рассказывать истории, которые произошли не с ними, но выдавать их за свои. Часто они в это сами уже искренне верят. Хотя бывают ситуации, когда дети используют в общении заведомую ложь.

Также бывает, что ребенок искажает факты и может оговорить воспитателя или волонтера — обвинить его в несуществующих домогательствах или жестокости с целью привлечения внимания, мести или манипуляции. И эти ситуации важно отделить от реальных, и в том числе — донести эту информацию до наставника. Поэтому в данном случае обязательно нужно поставить в известность куратора Программы наставничества и психолога учреждения.

10. Что делать, если наставник спрашивает у вас конфиденциальную информацию о ребенке?

У многих наставников существует убеждение, что ради понимания, принятия и наиболее эффективной помощи своему подопечному нужно как можно больше знать о его прошлом, представлять историю его семьи. Поэтому их повышенный интерес к информации о ваших воспитанниках вполне объясним. Другое дело, что далеко не все сведения, которые у вас есть, можно и нужно передавать волонтерам.

При первом знакомстве в любом случае необходимо рассказать некоторые подробности жизни ребенка на данный момент: какой у него режим дня, есть ли особые предпочтения в еде или занятиях чем-либо, есть ли ограничения по здоровью (диеты, аллергии, различные заболевания). Диагноз, как правило, является неразглашаемой информацией, но можно, не называя его, описать особенности поведения ребенка в связи с его недугом; это бывает важно при усваивании нового материала, например, во время вебинаров. Допустим, так: «Из-за особенностей здоровья Саша у нас очень медлительный, тяжело запоминает новые вещи, не может долго концентрировать внимание, быстро устает» и т.д.

Обычно в самом начале затрагивать тему семьи не имеет никакого смысла. Более того, волонтеров обучают, что детско-родительские отношения — травматичная территория, на которую лучше не лезть,

если ребенок не начнет говорить об этом сам. Исключение составляет только тот случай, когда кто-то из родственников поддерживает контакт с детьми.

Чаще всего дети первыми рассказывают добровольцу свою историю, когда чувствуют себя с ним достаточно комфортно, поэтому вашего особого участия не потребуется. Но если наставник упорно расспрашивает вас о родителях ребенка и о том, как он оказался в детском доме, возможно, его мотивы требуют дополнительного прояснения. Спросите у волонтера: зачем ему нужна данная информация? как она поможет ему в общении с подопечным? Постарайтесь объяснить наставнику, что далеко не всегда играет роль история человека. Да, в прошлом у ребенка было много того, что оставило свой отпечаток, но его жизнь не остановилась там, она продолжается. Здесь и сейчас он живет и чувствует, радуется и огорчается, напряженно обдумывает что-то, а чему-то совсем не уделяет внимания, переживает множество различных событий. И задача наставника — быть с ним рядом в настоящем моменте, поддерживать в том, что происходит сейчас, а не было когда-то. Прошлое никуда не уходит, но проработка его травм — ответственность сотрудников детского учреждения, имеющих соответствующее образование и подготовку. Волонтер же имеет дело с настоящим ребенком и создает в нем те опоры, которые помогут его подопечному реализоваться в своем будущем. При выборе своего жизненного пути, попытке найти свое дело по душе, выборе профессионального образования это особенно важно.

Практические рекомендации воспитателям

1. Не вступать в конфликты с наставником, а стараться решать проблемы конструктивно

Как мы уже разобрали в ситуациях выше, конфликты между двумя значимыми взрослыми в жизни ребенка в первую очередь негативно отражаются на его психологическом состоянии, что чаще всего проявляется в ухудшении поведения. Бывает, что если уровень напряжения настолько высок, ребенок может решить прекратить контакт и с наставником, и с воспитателем (с воспитателем невозможно прервать контакт физически, но ребенок будет общаться с ним только формально или грубо). Либо это может стать хорошей почвой для детских манипуляций. Но в любом случае это приведет к большим затратам внутреннего ресурса всех участников конфликта.

2. В случае конфликта обращаться к сотрудникам программы «С уверенностью в будущее»

Если в силу разных причин вам не удалось договориться и решить конфликт с наставником самостоятельно, то в этом случае нужно обязательно поставить в известность представителя Программы и подробно изложить суть конфликта и ваше видение ситуации. В свою очередь, куратор обязан решить ситуацию с учетом интересов и правил всех сторон конфликта, насколько это возможно.

3. Не использовать ограничение встреч с ребенком как форму наказания

Бывают ситуации, когда на поведение ребенка можно повлиять ограничением или запретом участия в вебинарах, запретом встреч с наставником, но это лишь в том случае, если встречи с ним значимы для ребенка. Следует помнить: такой способ, как и любой другой вид манипуляции, рано или поздно дает обратный эффект. Поначалу ребенок и правда может стараться вести себя хорошо и выполнять требования, чтобы увидеться с наставником, но впоследствии это приводит к разрушению отношений между наставником и ребенком, так как ребенок начинает обесценивать для себя эти отношения и выходить таким способом из неприятной ситуации. В данном случае более эффективным способом является разговор с наставником и объяснения сложившейся ситуации, а также запрет на определенные виды активностей. Например, если ребенок получил много двоек в школе, то отличным вариантом будет не запрет на встречу с наставником в выходные, а такой вариант, что они делают уроки с наставником, и если остается время, то можно заняться чем-то другим. Включение в данную ситуацию наставника может помочь вам найти другие, более конструктивные способы влияния на ребенка, через наставника в том числе.

4. Быть в контакте с наставником. Стараться помогать друг другу

Как уже было сказано выше, если у вас есть контакт с наставником, то многие сложные ситуации можно решать в тандеме с ним. Вы со своей стороны, он — со своей. Это в разы повышает эффективность Программы наставничества и воздействия на ребенка в целом.

5. Регулярно получать обратную связь от ребенка и от наставника

В ситуации, когда ребенок общается с человеком не из учреждения или привычной среды, он может раскрываться с неожиданной стороны, могут проявиться нетипичные для него особенности характера и поведения, поэтому воспитателю важно получать обратную связь от наставника. Также при возникновении поведенческих проблем или конфликтов между вами и воспитанником информация, которую получает наставник от ребенка, и взгляд наставника на эту ситуацию позволяют найти наиболее эффективные пути решения. Обратная связь от ребенка важна для прояснения некоторых спорных ситуаций, а также позволяет оценить эффективность взаимодействия наставника с подопечным.

6. Быть на обратной связи с наставником

Ваше мнение, опыт и взгляд на многие ситуации очень помогают наставнику в выстраивании доверительных и при этом эффективных взаимоотношений с подопечным. Более того, наставник не взаимодействует с ребенком столько времени, сколько это делаете вы, и в силу своей неопытности может не распознать манипуляции подопечного или не знать, как реагировать на поведенческие или психологические особенности конкретного ребенка.

7. Не забывать хвалить наставников, но и развеивать их представления о собственном всемогуществе

Чаще всего результаты и эффективность наставнической деятельности могут быть видны далеко не сразу, но только спустя длительное время, а от детей очень сложно получить обратную связь, поэтому наставникам становится очень важно получить эту обратную связь от вас. Им важно слышать, что они нашли подход к ребенку, что воспитатель замечает положительные изменения в ребенке, и что в целом их усилия не напрасны. Но при обсуждении разных вопросов важно напоминать наставнику, что он только друг и его основная задача — это поддержка ребенка и расширение его кругозора, помощь в вовлечении в вебинары, помощь в построении будущей профессиональной траектории, а не полное изменение жизни этого ребенка. Если при общении с наставником вы замечаете, что его мотивация угасает или, наоборот, он пытается «спасти всех», то в этом случае стоит связаться с представителями программы «С уверенностью в будущее» и поделиться своими опасениями. Дальнейшую работу с наставником должны проводить уже они.

8. Не просить о личных одолжениях ни наставника, ни представителей программы «С уверенностью в будущее»

В рамках Программы и наставник, и представитель проекта не могут решать личные проблемы кого-либо (подопечного, воспитателя и др.) самостоятельно, без согласования со всеми участниками Программы. Если возникает потребность в чем-либо у вас, у ребенка или у вашей группы, то об этом можно поставить в известность представителя Программы, а он, в свою очередь, при согласовании с коллегами и/или директором учреждения попробует найти варианты решения.

9. Поддерживать связь с контактным лицом от программы «С уверенностью в будущее» и сообщать ему о возникновении каких-либо проблем

Координатор Программы наставничества должен быть всегда в курсе всех спорных или конфликтных ситуаций между вами и наставником или наставником и ребенком. В большинстве случаев именно координатор Программы в большей степени работает с наставником, его мотивацией и убеждениями, а также старается разрешать конфликты между всеми их участниками. Ваша роль в большей степени заключается в том, чтобы вовремя заметить проблему и сообщить о ней координатору Программы. Поэтому ваша честная и своевременная обратная связь также очень важна для координатора проекта наставничества.

Список книг для воспитателей

1. Грей Дж. «Дети — с небес. Искусство позитивного воспитания. Как развить в ребенке дух сотрудничества, отзывчивость, уверенность в себе»
2. Нарушевич Р. «Мамам и папам детей с небес»
3. Юлковский Э. «Гарри Поттер и Методы рационального мышления»
4. Суслова Н. «Дети — таланты: просто и радостно. Коуч-дневник для мамы и папы, которые верят, что их дети — таланты, и рады помочь им в этом преуспеть с любовью»
5. Аткинсон М., Чойс Р. «Достижение целей. Пошаговая система»
6. Аткинсон М. «Жизнь в потоке. Коучинг»
7. Герхардт С. «Как любовь формирует мозг ребенка?»
8. Амодт С., Вонг С. «Тайны мозга вашего ребенка»
9. Хоун Г. «Всестороннее развитие ребенка за 10 минут в день»
10. Ливехуд Б. «Фазы развития ребенка»
11. Гиппенрейтер Ю. Б. «Общаться с ребенком. Как?»
12. Гиппенрейтер Ю. Б. «Продолжаем общаться с ребенком. Так?»
13. Пэнтли Э. «Как перестать вопить, ворчать, умолять и начать жить в согласии со своими детьми»
14. Кови С. «7 навыков высокоэффективных семей»
15. Чопра М. «100 обещаний моему ребенку: как стать лучшим в мире родителем»
16. Чопра М. «100 вопросов моего ребенка. Книга-вдохновение для детей и родителей»
17. Ледлофф Ж. «Как вырастить ребенка счастливым»
18. Дольто Ф. «На стороне подростка»
19. Дольто Ф. «На стороне ребенка»
20. Ле Шан Э. «Когда ваш ребенок сводит вас с ума»

Список книг, где учителя, воспитатели, наставники видятся глазами подростка

1. Седов С. «Сказки про мам»
2. Жвалевский А., Пастернак Е. «Пока я на краю»
3. Кузнецова Ю. «Где папа?» — папа по глупости попал в тюрьму
4. Пеннак Д. «Собака Пес» — родители девочки не разрешают заводить собаку
5. Сабитова Д. «Три твоих имени» — взрослые решают судьбу ребенка
6. Доцук Д. «Голос» — взаимоотношения с отцом
7. Варденбург Д. «Правило 69 для толстой чайки» — роль тренера в судьбе подростка
8. Лоури Л. «Дающий» — родители, которые хотят, чтобы мир вокруг был стерилен
9. Кузнецова Ю. «Первая работа»
10. Парр М. «Тоня Глиммердал»

11. Шипошина Т. «Как мне хочется чистой воды» — мама устраивает свою жизнь с отчимом, девочка переживает стресс
12. Ж-К. Мурлева «Дитя Океан»
13. Крылова С. «Дневник Т.А.М.а» — о переживании потери, умении жертвовать
14. Доннелли Дж. «Революция» — мама в депрессии после смерти сына
15. Хайтани К. «Взгляд кролика» — молодая учительница, помогающая детям

Фильмы

- «Человек дождя»
- «Меня зовут Кхан»
- «Я — Сэм»
- «Тэмпл Грандин»
- «Рай океана»
- «Нелл»
- «Адам»
- «Жутко громко и запредельно близко»
- «Без ума от любви»
- «Безмолвная схватка»
- «Форрест Гамп»
- «Другая сестра»
- «Класс коррекции»
- «Королевство полной луны»
- «Мальчик в полосатой пижаме»
- «Август Раш»
- «13 причин почему»
- «Говори»
- «Хористы»
- «Что-то не так с Кевином»
- «Хорошо быть тихоней»
- «Субмарина»
- «Оливер Твист»
- «Звезда»
- «Белый Олеандр»
- «Куколка»
- «Лев»

РАЗДЕЛ V.

Особенности социально-психологического статуса детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей

Многочисленные исследования психологии воспитанников и выпускников организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, показали наличие определенных характеристик, которые затрудняют их профессиональный выбор.

Обобщенно социально-психологический статус можно описать следующим образом (Семья Г. В.):

- ☛ неразвитый социальный и эмоциональный интеллект,
- ☛ иждивенчество, непонимание материальной стороны жизни, отношений собственности,
- ☛ сниженный уровень собственной активности и трудовой мотивации,
- ☛ повышенная внушаемость,
- ☛ готовность принимать асоциальные формы поведения,
- ☛ завышенная или слишком заниженная самооценка, неадекватность уровня притязаний,
- ☛ рентные установки,
- ☛ повышенный уровень виктимности (то есть высокой вероятности стать жертвой насилия, шантажа, обмана, жестокости),
- ☛ рецептивные ориентации в поведении и т.п.

Кроме того, для этих детей характерно неумение планировать на перспективу, поддерживать длительные отношения с другими людьми, обедненный эмоциональный фон. Характерное интерналовское «МЫ», в отличие от «ОНИ» (психологический феномен), формирует двойственные ценности в поведении по отношению к своим и чужим.

Многие из этих характеристик влияют на ситуацию с выбором будущей профессиональной деятельности.

Специалисты организаций для детей-сирот отмечают, что многие выпускники в течение достаточно долгого времени обращаются по любому поводу за советом. Тестирование выпускников с помощью метода социальных сетей фиксирует стремление подростка найти себе советчика, на которого можно было бы переложить принятие решения. Такой тип поведения Э. Фромм назвал рецептивной ориентацией. При наличии рецептивных ориентаций в поведении молодому человеку представляется, что «источник всех благ»

лежит вовне, и он считает, что единственный способ обрести желаемое — получить его из этого внешнего источника. Для таких людей характерно, что их первая мысль — найти кого-то другого, кто даст им нужную информацию, вместо того чтобы самим сделать хоть малейшее усилие. Они демонстрируют своеобразный тип верности, в основе которой благодарность к тому, кто «кормит их информацией», и страх потерять его. Они чувствуют себя потерянными, будучи предоставлены самим себе, поскольку считают, что не способны ничего сделать без посторонней помощи. Эта беспомощность имеет решающее значение в тех действиях, которые по своей природе могут совершаться только самостоятельно: принятие решения или принятие ответственности. У этой ориентации есть две стороны: положительная и отрицательная.

Рецептивная ориентация (берущая)

Положительная сторона: берущая, почтительная, социально приспособленная, идеалистическая, восприимчивая, доверчивая.

Отрицательная сторона: пассивная, безынициативная, бездумная, бесхарактерная, подчиненная, паразитическая, беспринципная, рабская, лишенная уверенности в себе, нереалистическая, трусливая, бесхребетная, принимающая желаемое за должное, легковверная.

Рентные установки особенно отчетливо проявляются при «эксплуатации» выпускниками правового статуса «сирота», «оставшийся без попечения родителей», «лицо из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей». Поэтому вместо начала трудовой деятельности многие выпускники предпочитают после окончания колледжа продолжить обучение (можно даже и не ходить регулярно на занятия) в другом учебном заведении без существенных для этого оснований и вне зависимости от получаемой профессии. А потом зарегистрироваться безработным в фонде занятости населения и получать пособие по безработице, которое в некоторых регионах существенно выше любой зарплаты. И начало трудовой деятельности затягивается на неопределенное время, что никоим образом не способствует трудовой мотивации.

Современный взгляд на профессиональную успешность заключается в том, что она не дана человеку от рождения, а формируется в трудовой деятельности. В основе профессионализма лежит профессиональная мотивация, то есть желание работать, а также соответствующие способности, на основе которых формируются навыки.

Одной из самых трудных задач является формирование именно трудовой мотивации. Зачем трудиться? Тем более что в детском доме подросток живет на полном государственном обеспечении, и это продолжается при поступлении в профессиональные образовательные учреждения. Проведя часть жизни в таких условиях, молодой человек часто не воспринимает трудовую деятельность как средство существования, а значит, и не имеет достаточной мотивации идти на работу. Но даже при наличии выраженного желания и по-

нимания необходимости обеспечить себя работой воспитанники элементарно не обладают знаниями и практическими навыками планирования и осуществления процесса трудоустройства.

В пособии для участников программы «С уверенностью в будущем» подробно рассматривается главный вопрос: зачем человеку работать, ходить каждый день на работу? что мотивирует его трудовую деятельность?

Прежде всего работа — это источник получения денег, существования, возможность покупать еду, одежду, бытовую технику, сотовые телефоны, заниматься хобби, ездить в отпуск; это доступ в Интернет и самые разные развлечения. Именно заработная плата является главным стимулом, чтобы трудиться.

Кроме того:

Работа — это также для многих способ реализации своего творческого потенциала. Например, люди творческих профессий, исследователи, дизайнеры и многие другие.

Работа — это способ достижения успеха в глазах окружающих. Приятно видеть в глазах других восхищение и слышать слова благодарности за хорошо сделанную работу.

Работа — это иногда продолжение семейной традиции, например, есть династии потомственных врачей, учителей, воспитателей, строителей, военных.

Работа — это помощь другим, защита детей, как это делают, например, социальные работники, врачи и учителя.

Работа — это возможность создавать что-то новое, новый продукт, как, например, это делают работники интеллектуального труда (новая музыка, книга, фильм, картина) или ремесленники, создающие что-то своими руками.

Работа позволяет чувствовать принадлежность к чему-то большему, чем просто мы сами, к профессии и профессиональному сообществу, команде или коллективу, в котором работаешь, к организации, отрасли. Ребенок научится с гордостью говорить о себе: «Я — учитель» или «Я — водитель», «Я — ...». Работа дает чувство постоянства и безопасности, уверенности в завтрашнем дне, возможность общаться.

Определенный вклад в формировании готовности к выбору профессии могут сыграть рассказы самих сотрудников организации для детей-сирот о своих профессиях с учетом вышеизложенных мотивов. Кстати, анализ профессий, выбранных работающими выпускниками, показывает, что, к примеру, выпускницы достаточно успешны в трудовой роли социального работника, педагога-психолога, воспитателя, учителя начальных классов и других профессий, с представителями которых они знакомы по жизни в детском доме и школе.

Особую категорию риска составляют такие воспитанники организаций для детей-сирот, как дети-инвалиды и дети с ограниченными возможностями здоровья. К законодательно определенному сроку выпуска они зачастую просто не готовы для самостоятельной жизни в силу особенностей развития. Одно из главных затруднений —

это будущая профессиональная деятельность. Важной задачей профориентации является формирование у подростков с ОВЗ профессионального выбора и мотивации к деятельности, адекватной их возможностям, так как они испытывают трудности следующего характера (Резапкина Г. В.):

- ☛ из-за ограничений в познании окружающего мира часто недостаточно сформированы их представления о видах профессиональной деятельности;
- ☛ ориентация на получение престижных профессий может затруднить трудоустройство из-за высокой конкуренции на рынке труда;
- ☛ составление профессиональных планов затруднено из-за дефицита специализированных учебных заведений, позволяющих получить избранную профессию.

Постановление Минтруда России от 8 сентября 1993 г. №150 «О перечне приоритетных профессий рабочих и служащих, овладение которыми дает инвалидам наибольшую возможность быть конкурентоспособными на региональных рынках труда» позволяет расширить круг профессий для выбора особыми детьми. Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации разработаны также Методические рекомендации для специалистов органов службы занятости населения по организации работы с инвалидами, в том числе по оценке значимости нарушенных функций организма инвалида для выполнения трудовых функций (Приказ министерства от 1 февраля 2018 года №46).

Еще одной важной характеристикой является неумение планировать в среднесрочной и долгосрочной перспективе. Поэтому наиболее эффективно совместно с ребенком разработать дальнейшие действия, связанные с выбором будущей профессии и карьеры, прежде всего на ближайшие год-два. И рассмотреть все варианты, что делать, если по какой-то причине будет невозможно выполнить запланированное.

Неотъемлемой частью воспитательной работы надо сделать обучение правовой грамотности, в котором должен быть сделан акцент на то, что «нет прав без обязанностей, как и обязанностей без прав», и показать, как это важно в трудовой деятельности, когда в подписанном трудовом договоре существует раздел «Обязанности (трудовые функции) и права работника».

При выборе профессии можно выделить две нижеприведенные группы причин и затруднений, возникающих у воспитанников (Шамахова Н. Н., директор БУ СО ВО «Вологодский центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей, №1» — участник Программы «С уверенностью в будущее»).

Неправильное отношение к различным обстоятельствам выбора:

1. Отношение к выбору профессии как к выбору пожизненного пристанища, постоянного «островка» в океане профессий.

Воспитанники часто, выбирая профессию, ориентируются сразу на высшую квалификацию. Например, желание стать банкиром не подразумевает построение долгой профессиональной карьеры, которая начинается с работы операционистом в зале. Педагогу важно довести до сознания учеников, что к этому ведет многоступенчатая лестница трудовых занятий, и потому естественно начинать восхождение с нижних ступеней. Важно нацелить воспитанников не на конкретную профессию, а на суть профессионального становления.

2. Предрассудки чести.

Предрассудок — это ложный, необоснованный взгляд, ставший привычным, само собой разумеющимся. В отношении профессий предрассудки появляются в том, например, что некоторые важные для общества профессии, занятия считаются недостойными, неприятными.

3. Выбор профессии под прямым или косвенным влиянием товарищей (за компанию, чтобы не отстать).

Только познав свои способности, склонности, возможности их развития, собрав информацию о профессии, следует лично сделать выбор.

4. Перенос отношения к человеку — профессионалу иной профессии — на саму профессию.

Необходимо нацелить подростков на то, что прежде всего надо учитывать специфику труда, а не обосновывать свой выбор личной симпатией к конкретному представителю той или иной профессии.

5. Увлечение только внешней или какой-либо частной стороной профессии.

Важно научить воспитанника проникать за зримые явления (или, наоборот, за кажущуюся незримость) профессии, вскрывать (усилием мысли и путем направленного поиска нужной информации) существенные стороны повседневного труда профессионала. Это даст возможность действительно обрести веские доводы за и против при выборе именно этой профессии.

Недостатки знаний, опыта, информированности о существенных состояниях выбора:

1. Отождествление школьного учебного предмета с профессией (или плохое различение этих реальностей).

За каждым учебным предметом стоит не одна, а много самых различных профессий; одни из них непосредственно связаны с учебной дисциплиной, другие менее тесно, и на это необходимо обратить внимание учеников.

2. Устарелые представления о характере труда в сфере материального производства.

Механизация и автоматизация производства, внедрение поточных линий, станков с числовым программным управлением приводит к тому, что меняется характер труда во многих профессиях. За старым названием обычно скрывается совершенно новый тип и характер профессионального труда. Поэтому необходимо, чтобы воспитанники знали именно о современном облике профессии, ее технической эволюции.

3. Незнание или недооценка своих физических особенностей, недостатков, существенных при выборе профессии.

Необходимо, чтобы, выбирая профессию, воспитанники проконсультировались с врачом и поняли: если им противопоказана та или иная профессия, это не потому, что они не смогут выучиться и работать, а потому, что такая работа может усугубить проблемы со здоровьем.

4. Незнание своих качеств, важных для работы, и неумение разобраться в них (способностях, склонностях и т.д.).

А именно это является ключевым в схеме выбора профессии (так называемое «золотое правило»):

«Хочу» (самопознание и самоопределение воспитанниками своих интересов, трудовых и профессиональных склонностей).

«Могу» (оценка состояния здоровья, профессиональных способностей к интересующей профессии, определение уровня профессиональной квалификации в зависимости от успехов общего образования).

«Надо» (спрос на профессию на рынке труда, возможность трудоустройства, повышения квалификации, продвижения по службе).

5. Незнание основных действий, операций и их порядка при решении вопроса о выборе профессии, особенностях труда профессионала.

Все эти вопросы поднимаются в пособии и на вебинарах. Тем не менее, важна деятельность и вне Программы — посещение предприятий, взаимодействие с центрами занятости населения, колледжами и училищами, временное трудоустройство в каникулярное время, встреча с успешными в профессиональном плане выпускниками и пр.

Раздел VI.

Меняющийся мир: навыки XXI века — нужны ли они детям, воспитываемым в учреждениях для детей-сирот

Мир изменился и продолжает меняться с огромной скоростью. Технологический прогресс никогда не был таким стремительным. Еще совсем недавно 9 из 10 жителей России не пользовались Интернетом. Трудно себе представить, как тогда люди общались между собой, оплачивали коммунальные услуги, уточняли какие-то факты, делали покупки, находили дорогу до пункта назначения, показывали друг другу фотографии. Очень много повседневных мелочей теперь делаются по-другому, чем 5–10 лет назад. За последние два года было создано и выложено в Сеть 90% информации. По прогнозам ученых (США, Италия, Франция, Канада), средняя продолжительность жизни людей, родившихся в 2007 году, может составить 104 года. К мобильной связи имеют доступ 75% населения земного шара, в некоторых странах при этом у людей нет доступа даже к чистой воде.

Пирамида потребностей Маслоу изменилась: теперь в основании базовых человеческих потребностей, кроме физиологических (голод, жажда и т.д.), значимое место занимает уровень зарядки телефона и доступ к Интернету.

Одно из важных изменений — гигантский информационный поток: целый водопад потоков информации, в котором надо как-то разобраться, вычленив ненужное, а для этого надо научиться выделять необходимое.

Вся эта неопределенность, скорость меняющегося мира, выбивает почву из-под ног подростков и их воспитателей. Учителя и воспитатели теряются, не понимают, как себя вести с детьми, чьи компетенции во многом превосходят их собственные. Такого никогда не было в истории человечества, чтобы старший обращался к младшему за помощью. А сейчас учителя в школе, детском доме ругают на педсовете ученика, а потом на уроке его же просят помочь с презентацией. Родители, приобретая новый гаджет, просят своих детей разобраться, настроить, а потом им объяснить, как это работает и как этим пользоваться. Бывает и так, что дети и подростки (даже находясь в стенах учреждения для детей-сирот) сами зарабатывают деньги, используя важные навыки (на используемом всеми жаргоне — скиллы) XXI века: программируют, верстают сайты, разрабатывают веб-страницы.

Очень сложно в современном мире с постоянной сменой приоритетов и неочевидностью будущего планировать и прогнозировать, в том числе при выборе профессии.

Согласно исследованию Всемирного экономического форума (ВЭФ), к 2020 г. на мировом рынке труда прибавится 2 млн рабочих мест, но 7,1 млн исчезнет. Рабочие места появятся в интеллектуальных и высокотехнологичных сферах, а сократятся в реальном секторе и сфере административной работы. Как отмечается в исследовании, до 2020 г. увеличится количество рабочих мест в области математики и вычислительной техники на 4,59%, в управленческой сфере — на 1,39%, в финансовом секторе — на 1,34%, а в продажах — на 1,25% в год.

Как полагают исследователи, на рынок труда будут влиять две группы факторов: социально-демографическая ситуация и развитие новых технологий. По их оценкам, 65% детей, которые в этом году пошли в первый класс, через много лет получат профессии, которых пока еще нет. И причиной тому станет повсеместное использование больших данных, облачных технологий, мобильного интернета и интернета вещей (сеть «умных» устройств, способных взаимодействовать друг с другом или с внешней средой).

В исследовании проводится сравнение самых востребованных качеств в 2015 и в 2020 гг.: если в 2015 г. такие качества, как «умение вести переговоры» и «гибкость», занимают в рейтинге высокие позиции, то к 2020 г. они начнут опускаться, поскольку, согласно мнению исследователей, машины будут принимать решения за людей на основе массы данных. Более того, согласно исследованию ВЭФ, искусственный интеллект сможет стать принимать участие в заседаниях советов директоров уже к 2026 г.

Отмечается и тот факт, что умение активно слушать — навык, который на сегодняшний день считается одним из ключевых, — полностью выпадет из топ-10 к 2020 г. А эмоциональный интеллект, который сегодня не входит в топ-10, станет одним из наиболее приоритетных качеств в будущем.

Эмоциональный интеллект (emotional intelligence, EQ) — это умение определять, использовать, понимать собственные эмоции и управлять ими в положительном ключе, например, чтобы снимать стресс, преодолевать трудности и разряжать конфликты. Также эта способность позволяет распознавать эмоциональное состояние других людей. Эмоциональный интеллект можно развивать в любой период жизни, но лучше начинать в подростковом возрасте.

В современной профориентации сегодня встречаются такие термины, как **hard skills** и **soft skills**. **Hard skills** (англ. «жесткие» навыки) — профессиональные навыки, которым можно научить и которые можно измерить. Для обучения **hard skills** необходимо усвоить знания и инструкции, качество обучения можно проверить с помощью экзамена. Примеры **hard skills**: набор текста на компьютере, вождение автомобиля, чтение, математика, знание иностранного языка, использование компьютерных программ. **Soft skills** (англ. «мягкие» навыки) — универсальные компетен-

ции, которые не поддаются количественному измерению. Иногда их называют личными качествами, потому что они зависят от характера человека и приобретаются с личным опытом. Примеры soft skills: такие социальные, интеллектуальные и волевые компетенции, как коммуникабельность, умение работать в команде, креативность, пунктуальность, уравновешенность.

Топ-10 новых навыков XXI века

Все прогнозы показывают, что уже ближайшее будущее потребует новых навыков — софт скиллз XXI века. Из-за скорости изменений в мире глобальный прогноз аналитиков World Economic Forum составляет всего 4 года. Даже на таком достаточно коротком горизонте предсказывают, что 35% ключевых востребованных компетенций изменятся.

1 На первом месте по уровню востребованности в 2020 году остается **умение решать сложные задачи.**

2 Вторая по значимости компетенция в 2020 году — **критическое мышление.** Эта компетенция также входит в число ключевых и в прогнозах на 10–15 лет. Из-за обилия и легкого доступа к информации необходимы будут навыки ее отбора, правильного переосмысления. К сожалению, современная школа не лучший помощник в этом вопросе, т.к. зачастую превалирует технология единственного верного ответа (формат тестов). Поэтому развитие такой компетенции ляжет на плечи воспитателей, а затем и работодателей.

Востребовано альтернативное мышление — изобретательность: поиск других вариантов при столкновении с проблемами или препятствиями, а не застревание на том факте, что все пошло не так, как вы надеялись.

3 Третья по значимости компетенция в 2020 году — **креативность.** Усложнение процессов требует нестандартных решений. К сожалению, этому тоже не учат в современной школе (и во многих вузах).

Вот как про это говорит Татьяна Черниговская, известный ученый в области нейронауки и психолингвистики:

«Так ли мы учим детей? Например, детям зачем учить бином Ньютона? Я за всю свою жизнь с биномом Ньютона никогда не встречалась. Если встречу, то пальцем ткну и скажу: “Ок, Гугл”... Раньше Интернета не было, но книжки были. Зачем его учить? Если мне бы на это сказали — чтобы тренировать память, ок, все, я согласна. Но может быть, лучше Шекспира или греческую поэзию? Зачем бессмысленные вещи учить? Мы детей ими накачиваем. Мне важно знать, в каком году Наполеон женился на Жозефине? Нет, неважно. Мне важно, чтобы человек понимал, что происходит на этой планете. Все остальное — Гугл уже знает. Мне люди, которые знают то, что знает Гугл, не нужны профессионально, потому что Гугл уже есть. Мне нужен тот, кому придет в голову необычная вещь. Знаете, открытия — это ошибки. Если

мы предложим сдать ЕГЭ следующим людям: Моцарту, Бетховену, бездельнику двоичнику Пушкину, а также возьмем химика Менделеева (двойка по химии, помните?), Эйнштейна, Дирака, Шредингера и т.д., — вот они все завалят. Мы скажем: “Двойка тебе, Нильс Бор”. Он скажет: “Двойка-то двойка, но Нобелевская премия меня ждет”. И именно за этот “неправильный” ответ! Так мы чего хотим? Открытий или армию дурачков, которые выучили бином Ньютона? Конечно, здесь есть крупная опасность. Я ее знаю. Если все будут знать обо всем по чуть-чуть, то возникает риск, что мы начнем выпускать дилетантов. Что с этим делать, надо подумать».

4 Четвертой по востребованности в 2020 году будет **компетенция управления людьми**. Вероятно, это произойдет за счет роста значимости трех предыдущих компетенций, а также возрастающих требований к технической, компьютерной грамотности.

5 Пятая компетенция — **навыки координации, взаимодействия**.

6 Шестое место за **эмоциональным интеллектом** — это одно из направлений развития, популярное во многих крупных организациях.

7 Седьмая компетенция — **суждение и принятие решений**. В усложняющемся мире потребуются быстро принимать решения. Важно будет не только качество, но и скорость принятия решений.

8 Восьмая компетенция 2020 года — **клиентоориентированность (сервисная ориентация)**. Формирование этой компетенции без развития эмоционального интеллекта будет крайне сложно.

9 Девятая компетенция — **умение вести переговоры** — связана с ростом востребованности новых компетенций.

10 Замыкает десятку **когнитивная гибкость**. В условиях открытого, большого, очень поливариантного мира эта способность будет действительно важна. Владея ею, мы сможем применить свою креативность и решить сложные задачи.

Очень показательно в этом плане интервью вице-президента по персоналу компании «Евраз» Натальи Ионовой (РБК).

Кадровый потенциал // вып. 1, 27 июня 2018):

«Действительно, в нашей сфере (металлургическая отрасль) многое происходит: автоматизация, цифровизация, внедряются экспертные системы на базе искусственного интеллекта, мониторинг горнотранспортного оборудования, под землей используются Wi-Fi и планшеты. Наши ИТ-специалисты стали плотнее работать с производственниками. В рабочих профессиях изменился подход: сейчас нужно уметь смотреть в будущее, развивать в себе природную любознательность. Наиболее успешными окажутся люди, которые могут мыслить кросс-функционально, работать в командах, которым не все равно. Люди технологических специальностей, как правило, не самые общительные, но теперь без коммуникаций никуда — нужно знать не только то, что проис-

ходит в соседних подразделениях, но и за пределами твоего родного предприятия.

Инженерная мысль, готовность методом проб и ошибок добиваться большего — вот что появилось в рабочих специальностях. Раньше, если ты шел на производство, в твоем труде практически ничего не менялось: один и тот же комбинат, та же технология, тот же конвейер. Сейчас новые технологии добавляют интерес к инженерным специальностям: когда управление технологическими процессами происходит с помощью компьютера или пульта и задействованы передовые для всего мира технологии, это по-прежнему сложная работа, но теперь с элементами геймификации, что всегда увлекательно.

Появляется все больше смежных профессий — мехатроники, гидравлики, электротехники. При этом мы понимаем, что какие-то профессии с развитием автоматизации будут не столь востребованы, доля ручного труда продолжит сокращаться. Но мы всегда стараемся предложить этим людям переобучение и открывающиеся вакансии. Главная задача автоматизации — повысить эффективность, производительность труда. Например, маркшейдеры: раньше 15–20 человек один карьер замеряли, а теперь мы переходим на дроны, которые выдают более точную информацию. При этом дронами надо управлять, работа людей меняется. Или конвертерная плавка — раньше человек процессом управлял, а теперь он его только контролирует. Ему в помощь — огромная цифровая панель с информацией. Для людей это и проще, и сложнее одновременно: нужно уметь работать с цифрами, данными. Вместо тяжелого монотонного труда человек теперь включает только в момент кризиса или принятия решения, а это всегда большая ответственность. Это другой формат профессии».

Интересная информация приведена в «Атласе новых профессий» — специальном проекте «Сколково» (Лукша П., Лукша К., Варламова Д., Судаков Д., Песков Д., Корицин Д. М., 2015). При описании некоторых футуристических прогнозов в отношении профессиональных сфер в них включалась информация из этого источника.

В настоящее время популярна буквенная теория поколений. В ближайшем будущем представители трех самых изученных поколений встретятся на рабочих местах: поколение X — люди, родившиеся до 1980-х годов, но позже беби-бумеров; поколение Y, или миллениалы, к которому обычно относят тех, кто появился на свет между 1984 и 1996 гг., и поколение Z, родившееся после 1997-го, которое скоро вольется в ряды работающих. Одна из основных черт поколений Y и Z — у них практически отсутствует «встроенное по умолчанию» уважение к старшим. Уважать надо всех людей, больших и маленьких, просто потому, что они люди. Если ты старше, это не значит, что тебя надо слушаться автоматически, поэтому представители поколения Y довольно скептически смотрят на попытки взрослых рассуждать о них и об их будущем.

Поэтому усиливается значимость роли куратора Программы «С уверенностью в будущее» и специалистов организаций для детей-сирот.

Все описанные выше подходы и информация в той или иной форме были учтены при разработке ДОП и пособия для участников проекта. Это позволяет осознать, какие большие возможности открываются при реализации Программы «С уверенностью в будущее» (современном обучении воспитанников по ДОП) при совместной работе Благотворительного фонда «Искусство, наука и спорт» и организаций для детей-сирот по развитию качеств и компетенций у воспитанников, которые потребуются им в будущей современной профессиональной жизни, а также при формировании психологической готовности к правильному профессиональному выбору.

Положение о Всероссийском конкурсе проектов «Лекторий будущего»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящее Положение (далее — Положение) регулирует порядок организации и проведения публичного конкурса проектов «Лекторий будущего» (далее — Конкурс).

Конкурс «Лекторий будущего» проводится для детей и сотрудников социальных учреждений при поддержке Благотворительного фонда Алишера Усманова «Искусство, наука и спорт».

Сотрудники-кураторы учреждений совместно с участниками проекта «С уверенностью в будущее» (детьми — воспитанниками социальных учреждений) готовят совместно проекты многофункциональной площадки «Лекторий будущего» (дизайн-проекты комнаты в детском учреждении для детей-сирот).

Используемые в настоящем Положении нижеприведенные термины и определения имеют следующий смысл, равноприменимый в единственном и множественном числе.

2. ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

Участник — дееспособное физическое лицо, действующее от своего имени и зарегистрировавшееся в соответствии с требованиями Положения. Участниками не могут являться сотрудники Организатора и иные лица, задействованные в организации Конкурса, а также члены их семей.

Сотрудники-кураторы — сотрудники учреждений для детей-сирот и лиц, оставшихся без попечения родителей.

Конкурсная комиссия — орган, сформированный из числа работников Организатора, утвержденный приказом Организатора в целях оценки заявок Участников Конкурса и определения победителя.

Финалисты Конкурса — Участники, соответствующие требованиям Конкурса и вышедшие в финал Конкурса.

Победители Конкурса — Участники, набравшие максимальное количество баллов в соответствии с условиями, определенными в настоящем Положении.

Организатор (исполнитель) — организатором Конкурса является Благотворительный фонд Алишера Усманова «Искусство, наука и спорт»: ИНН 7731396632 КПП 770401001.

Адрес юридический: 121099, г. Москва, М. Новопесковский пер., д. 8.

Адрес фактический: 121099, г. Москва, М. Новопесковский пер., д. 8.

Расчетный счет 40703810200000000060 в ООО «Банк Раунд» г. Москва БИК 044525739, К/с 30101810445250000739
ОГРН, дата и место государственной регистрации: 1117799025508, 22 декабря 2011 г., г. Москва ОКПО 38207873 ОКАТО 45286552000 ОКВЭД 64.9.

3. ЦЕЛЬ КОНКУРСА

Настоящий Конкурс является открытым и преследует следующую общественно полезную цель: развитие знаний о проекте «Лекторий будущего».

4. ВРЕМЯ, СРОКИ И МЕСТО ПРОВЕДЕНИЯ КОНКУРСА

4.1. Для Конкурса установлены следующие сроки:

- прием заявок с 1 мая 2019 г. по 15 мая 2019 г.;
- объявление Победителей Конкурса 1 июня 2019 г.

4.2. Место проведения Конкурса: в сети Интернет на сайте по адресу: www.tomyfuture.ru

5. УСЛОВИЯ КОНКУРСА, ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ

5.1. С информацией об условиях проведения Конкурса и требованиях к Участникам Конкурса можно ознакомиться на сайте по адресу: www.tomyfuture.ru

5.2. Исполнитель оставляет за собой право изменить указанные условия Конкурса в порядке, предусмотренном ст. 1058 ГК РФ.

6. ПОРЯДОК УЧАСТИЯ В КОНКУРСЕ

6.1. Сотрудники-кураторы совместно с участниками проекта «С уверенностью в будущее» (детьми — воспитанниками социальных учреждений) готовят проект многофункциональной площадки «Лекторий будущего», работа может быть выполнена в любой технике (карандаш, краски, техника компьютерной графики). Участники (воспитанники и сотрудники) совместно разрабатывают макет помещения — многофункциональной площадки «Лекторий будущего» — комнаты площадью не более 30 кв. м. К макету необходимо подготовить и приложить описательную часть (обязательное условие).

6.2. Зарегистрировавшись в проекте «Лекторий будущего», Участник тем самым дает согласие на обработку Организатором персональных данных, в том числе на совершение Организатором действий, предусмотренных п. 3 ст. 3 Федерального закона от 27.07.2006 №152-ФЗ «О персональных данных», любыми способами. Финалисты дают согласие на публикацию их фамилии, имени, отчества, фотографии и биографии на сайте Организатора.

7. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ПОБЕДИТЕЛЯ

7.1. Предварительный отбор Победителей Конкурса осуществляется Конкурсной комиссией на основании данных, предоставляемых Участниками.

7.2. Критерии выбора Победителя среди финалистов:

- 1.** Активность сотрудника-куратора (участие в вебинарах для воспитателей, вовлеченность);
 - 2.** Рейтинг участников проекта — детей — воспитанников социальных учреждений — подопечных сотрудника-куратора (согласно критериям Конкурса для детей «С уверенностью в будущее»);
 - 3.** Количество проведенных мероприятий по профориентации, организованных сотрудником-куратором проекта (п. 6.1): (экскурсии на предприятия и пр.);
 - 4.** Совместный проект сотрудников-кураторов и детей — макет многофункциональной площадки «Лекторий будущего».
- 7.3.** Решение Конкурсной комиссии отражается в Протоколе о результатах Конкурса (далее — Протокол).

8. ПРИЗЫ

- 8.1.** Призы предоставляются Организатором Конкурса.
- 8.2.** Победитель в качестве приза получает реализацию проекта многофункциональной площадки «Лекторий будущего» по макету проекта, победившего в Конкурсе, или максимально приближенному к нему, в виде ремонта в одной комнате учреждения для детей-сирот площадью не более 30 кв. м.

Количество Победителей Конкурса «Лекторий будущего» — 1 (один). Конкурсная комиссия рассматривает Участников на соответствие требованиям и принимает решение о Победителе.

- 8.3.** Конкурсная комиссия рассматривает Участников на соответствие требованиям и принимает решение о Победителе (отражается в Протоколе).
- 8.4.** Информация об итогах Конкурса и информация о Победителе будут размещены на официальном сайте проекта www.tomyfuture.ru.

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 9.1.** Конкурс организован и проводится на территории Российской Федерации в соответствии с законодательством Российской Федерации.
- 9.2.** Регистрация Участника в проекте «Лекторий будущего» в порядке, предусмотренном п. 6.1 настоящего Положения, означает его безоговорочное согласие со всеми условиями Конкурса и настоящим Положением.
- 9.3.** Во всех вопросах, которые не могут быть урегулированы настоящим Положением, стороны руководствуются действующим законодательством Российской Федерации.
- 9.4.** Все споры и разногласия, которые возникают в связи с организацией и проведением Конкурса, подлежат разрешению путем переговоров.

С УВЕРЕННОСТЬЮ В БУДУЩЕЕ

МЕТОДИЧЕСКОЕ ПОСОБИЕ ПО РЕАЛИЗАЦИИ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ ОБЩЕРАЗВИВАЮЩЕЙ ПРОГРАММЫ
ДЛЯ ВОСПИТАННИКОВ ОРГАНИЗАЦИЙ ДЛЯ ДЕТЕЙ-
СИРОТ И ДЕТЕЙ, ОСТАВШИХСЯ БЕЗ ПОПЕЧЕНИЯ
РОДИТЕЛЕЙ

Совместное издание Благотворительного фонда
«Искусство, наука и спорт» и Artguide Editions

Редактор-составитель: Галина Семья

Авторы текстов: Галина Семья, Александра Телицына

Дизайнер: Наташа Шендрик

Редакторы и корректоры:

Марина Шапошникова, Анна Селезнева

Координатор: Надежда Дьяченко

Отпечатано в типографии Август Борг,
Москва

ББК 88.4

С99

ISBN 978-5-905110-99-3

Все права защищены

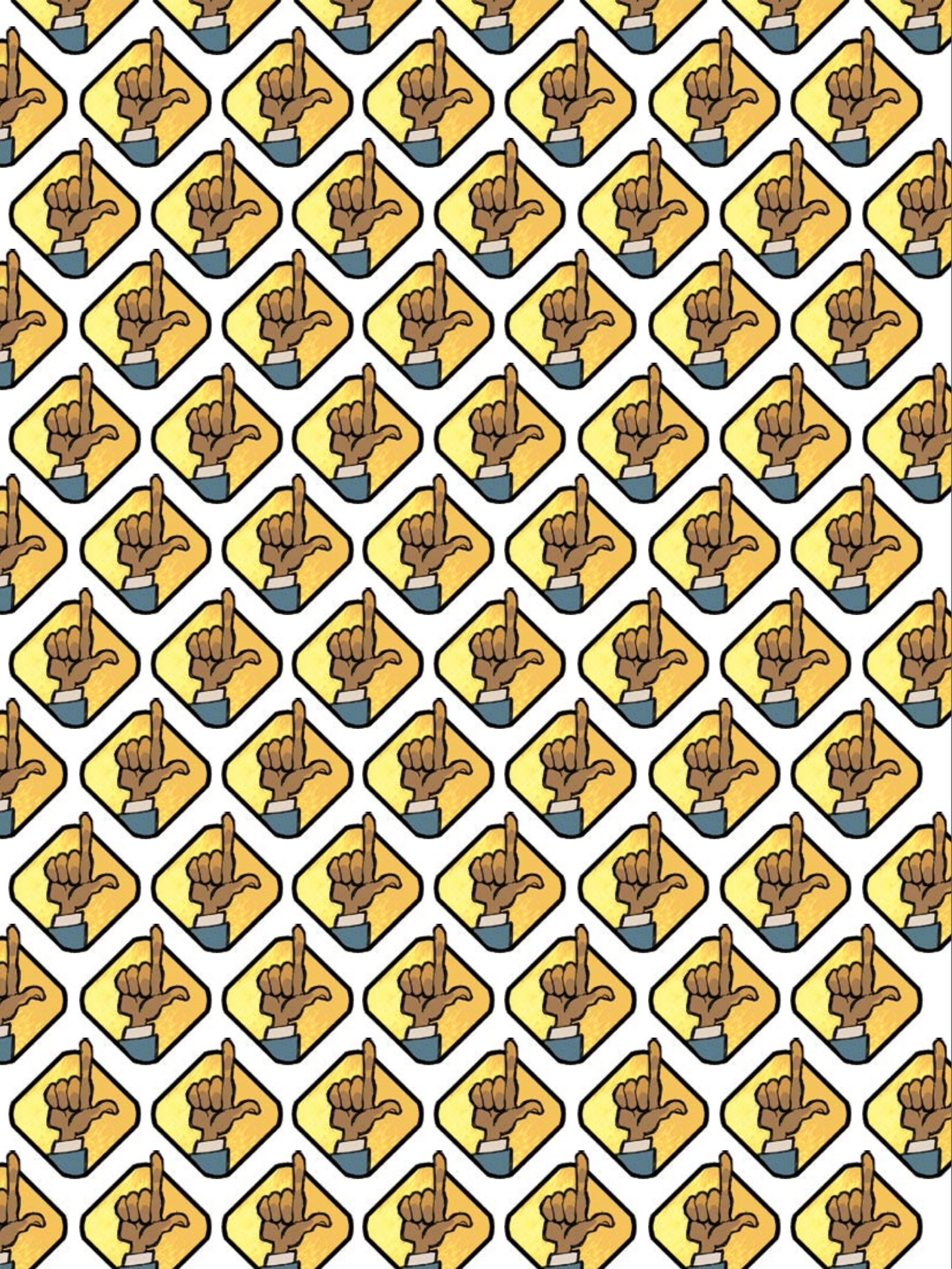
© Тексты: авторы, 2018

© Иллюстрация на обложке: Андрей Ткаленко, 2018

© Дизайн: Наташа Шендрик, 2018

© Благотворительный фонд
«Искусство, наука и спорт»,
издатель, 2018

© ООО «Арт Гид», издатель, 2018





WWW.TOMYFUTURE.RU