

Наставничество и организация педагогического процесса в Жилой программе Санкт-Петербургской благотворительной общественной организации «Пристань»

Васильева Дарья Александровна¹

Аннотация: статья знакомит со спецификой социальной работы специалистов благотворительной организации по социальной адаптации детей и выпускников учреждений для детей-сирот с акцентом на компетенциях наставника и команды сопровождения.

Ключевые слова: социальная адаптация выпускников детских домов, Жилая программа, наставничество, организация педагогического процесса, компетенции, командная работа, дети-сироты.

Санкт-Петербургская благотворительная общественная организация «Пристань» уже 20 лет занимается социальной адаптацией детей и выпускников учреждений для детей-сирот, молодых людей, попавших в сложную жизненную ситуацию. Жилая программа (далее – Программа) была самым первым проектом помощи в социальной адаптации выпускников детских домов [2]. Сначала она была организована для девушек, а через некоторое время для юношей. Наставничество – главная форма работы в Жилой программе, цель которой – оказание помощи в личностном становлении выпускникам образовательных учреждений для детей всех форм попечения в течение адаптационного периода от одного до трех лет.

Наставники – это то важное звено всей команды, от работы которого зависят судьбы ребят. Они ближе всего к детям, поэтому их влияние оказывается самым сильным. На должность наставников мы подбираем кандидатуры особенно тщательно, по рекомендации от наших сотрудников и знакомых. Педагоги-наставники, организующие

¹ Васильева Д. А. – руководитель Жилой программы для девушек, Санкт-Петербургская благотворительная общественная организация «Пристань».

воспитательный процесс в соответствии с Жилой программой, должны обладать:

- общностью духовных, жизненных ценностей и педагогических принципов со всей командой;
- положительным опытом работы с детьми и подростками;
- способностью и желанием обучаться;
- педагогическим или психологическим образованием (или опытом работы с детьми или подростками);
- ответственностью;
- самостоятельностью в решениях;
- стрессоустойчивостью;
- отзывчивостью;
- умением работать в команде;
- дисциплинированностью.

На некоторых требованиях остановимся подробнее. Один из принципов работы – это личный пример. Важно, как сам наставник живет, как решает конфликтные ситуации, какие имеет вредные привычки. Хотим заметить, что невозможно быть одним человеком на работе и другим в жизни. Это несоответствие непременно проявится в какой-то ситуативный момент, а также стоит добавить, что наши подопечные очень легко считывают неискренность. Педагогическое образование очень желательно, хотя не является обязательным условием. Более важен опыт работы с детьми и подростками. Наставник должен быть настроен на процесс непрерывного обучения: через обсуждение тех или иных рабочих ситуаций с руководителем или психологом, изучение психологической и педагогической литературы, посещение специальных курсов, мастер-классов. Наставник на период своей смены – главный человек. Он – лидер, который умеет принимать самостоятельные решения, ответственен, дисциплинирован и стрессоустойчив. Ситуации случаются разные: от простого эмоционального конфликта до криминала и попыток суицида. В таких случаях трезвость и способность в критических условиях контролировать ситуацию – необходимое условие.

Желание получить работу ради заработной платы не является достаточной мотивацией для работы в социальной сфере. Работа с людьми, особенно с нашими подопечными, требует эмоциональных затрат, любви и терпения. Поэтому здесь определяющим мотиватором для наставника, а для меня как руководителя – критерием, по которому мы отбираем наставников, является желание работать именно с такой группой людей. С другой стороны, если кандидат говорит о своем желании помогать сиротам, мы выявляем мотив желания. Взять на должность наставника человека с проблемами созависимости или синдромом «спасателя» – это вероятность обречь на провал и саму работу, и, возможно, навредить самим подопечным. С другой стороны, в нашем обществе проблемы созависимости и синдром «спасателя» встречаются очень часто, поэтому на собеседовании важно понять, готовы ли потенциальный наставник работать над собой, заниматься саморазвитием. И здесь очень важен такой критерий, как умение работать в команде: следовать общей принятой на совместном совещании педагогической линии, принимать и давать обратную связь в работе с руководителем, психологом, коллегами.

Возраст наставников – от 25 до 55 лет, подходящий для роли мамы/отца, сестры/брата, друга/подруги подопечных. При небольшой разнице в возрасте с подопечными кандидат должен обладать силой воли и готовностью отстаивать свой авторитет.

Решение о приеме на работу принимается после заполнения анкеты, нескольких собеседований и на основании совместного решения команды.

Перед началом работы новый сотрудник проходит стажировку: присутствует на сменах опытных наставников, проходит краткое обучение в виде тренинга или семинара. Важно, чтобы уже к началу непосредственного вступления в должность наставник четко знал правила проживания подопечных в квартире, знал должностную инструкцию и распорядок дня наставника, познакомился с личными делами каждого из участников, присутствовал на утреннем совещании.

Наставник – не воспитатель. Наставник не воспитывает, а содействует развитию и взрослению подопечного. Любая житейская ситуация – от простой уборки до выбора работы – может быть

обучающей. И в любой ситуации наставник дает возможность выбора участнику, предлагает взять ответственность за себя и принятое то или иное решение, даже если воспитанник предпочтет выбор с невыгодными для себя последствиями. В этом случае сама ситуация будет хорошим уроком, а задача наставника – позволить этому уроку произойти.

Основные мероприятия, организующие командную работу, – передача смены, педсоветы, закрытая группа обсуждений в интернете.

Передача смены. При передаче смены происходит обмен информацией, мнениями по поводу происходящего и передача поручений. Очень важно сдающему наставнику передать все поручения, текущие дела, которые должен сделать принимающий смену наставник. Без четкой передачи не получается хорошей командной работы.

После того, как наставник принял смену, он ставит собственные задачи, которые будет выполнять на протяжении своего рабочего времени с записью в группе обсуждений. В конце дня наставник анализирует: что получилось, что не получилось и почему. Что следует сделать по-другому. Записывает интересные наблюдения и идеи. В данном виде работы есть тонкий момент: конфиденциальность. Есть глубокие открытые беседы, на которые подопечный идет уверенный, что наставник не расскажет содержание беседы третьему лицу. Это очень важный момент. Поэтому в таких случаях наставник не разглашает темы, которые они обсудили с подопечным, но на педсовете делится своим мнением по принципу: «Я знаю некоторую информацию, и этот метод сейчас не подойдет». Исключение составляют случаи серьезного нарушения правил проживания в Программе (например, употребление алкоголя и наркотиков), и в этом случае наставник обязан сообщить об этом руководителю Программы, предупредив подопечного.

Педсоветы. Педсоветы проводятся регулярно, один раз в месяц-полтора. На них обязательно присутствуют все наставники, руководитель Программы и психолог. Педсоветы направлены на обсуждение текущих вопросов, новых идей и проектов, постановку целей и задач по каждому участнику. Руководитель Программы и психолог проводят обучающие тренинги, делятся новыми идеями в области педагогики и психологии. К педсовету все тщательно готовятся:

продумывают темы, которые необходимо будет обсудить, анализируют собственную работу и прогресс в жизни ребят. На педсоветах мы добиваемся единства по принципиальным вопросам.

Для эффективной постановки цели и задач по работе с ребятами, а главное, их выполнения, мы используем метод ИПР (индивидуальный план развития), оцениваем сильные и слабые стороны участника, зоны развития по 10 направлениям: санитарно-гигиенические навыки, образование, работа, досуг, домашнее хозяйство, подготовка к семейной жизни, духовно-нравственные ценности, психологическая помощь, социализация в обществе, экологическая осознанность. При этом учитывается наше видение и желание самого участника развиваться в той или иной сфере. В развитии подопечного участвуют все наставники, обладающие сильными качествами и навыками различной направленности, и задача руководителя – максимально использовать в работе с подопечным именно сильные стороны наставника. Для стабильного сопровождения подопечного в процессе ИПР необходим куратор, им может стать и наставник, с которым у участника складывается более тесное общение. Куратор – это и самый близкий в Программе человек, и тот, кто контролирует выполнение реабилитационной программы участника. Участник знает, что у него есть куратор. Часто это становится важным моментом пребывания в Программе: «У меня есть мой значимый взрослый». И здесь нужно выделить два очень важных момента. Мы берем на работу наставника не меньше, чем на один год, так как на ребятах очень плохо сказывается уход наставника в середине года: для них это ситуация вторичного сиротства. Неосознанная мысль «меня бросили» глубоко сидит внутри, и, даже если участник согласен со всеми рациональными доводами, это очень ранит и оказывает негативное влияние на результат программы. Смена куратора по организационным причинам может вызвать глубокую обиду и стресс, даже если самому куратору может показаться, что у них с подопечным не самые близкие отношения.

Главный принцип работы коллектива Жилой программы – это командная работа. Каждый участник команды должен понимать, что не сделанное или недоделанное им перекладывается на плечи другого, и от

этого зависит судьба конкретного человека. Каждый наставник должен уметь решать задачи по достижению цели в работе с подопечными. И все время задавать себе вопросы: «В какой ситуации я нахожусь?», «Как я должен действовать?» и «Какой результат я хочу получить?». Наставник должен обладать эмпатией, так как при всей целенаправленности нашей работы и ее структурированности могут быть индивидуальные объективные причины, почему участник не может что-то выполнить: он устал, ему страшно, он не справляется по физическим причинам, он чем-то расстроен или взволнован. Наставнику важно понимать, что сейчас происходит с участником, и, учитывая ситуацию, не всегда действовать по плану. И в то же время нужно иметь интуицию, чтобы вовремя понять, когда подопечные проверяют границы, «что можно, а что нельзя», просто ленятся, надеясь, что смогут пожить какое-то время в Программе, ничего не делая.

Одна из важнейших задач руководителя Жилой программы – поддерживать наставников в работе. Его усилия прямо пропорциональны эффективности рабочих результатов наставников и результатов, достигаемых подопечными. Как уже было сказано выше, руководитель знает сильные и слабые стороны наставников, их личные жизненные истории, переживания по поводу той или иной рабочей ситуации, следит за соблюдением режима работы и отдыха сотрудника, следит за возможностью эмоционального выгорания – в общем, делает все, от него зависящее, чтобы создать безопасное и комфортное пространство для работы сотрудников.

Наставничество, командная работа, общее целеполагание способствуют достижению позитивных изменений в жизни участников как в процессе пребывания в Программе, так и после выпуска. С 2001 года более 200 человек прошли курс социальной адаптации на базе Жилой программы «Пристани». 90% выпускников программы успешно адаптировались к самостоятельной жизни: получили образование, создали семьи, имеют стабильную работу и не имеют алкогольной или наркотической зависимости [2].

Литература

1. Санкт-Петербургская благотворительная общественная организация «Пристань» [Официальный сайт]. URL: <http://harborspb.ru/> (дата обращения 20.01.2020).
2. Методическое пособие по работе с выпускниками детских домов и сиротских учреждений [электронный ресурс] // Жилая программа [утверждена руководителем, принята в марте 2018] / Санкт-Петербургская благотворительная общественная организация «Пристань». Санкт-Петербург, 2018. С. 23–64. URL: <http://harborspb.ru/realestate-programm.html> (дата обращения 20.01.2020).
3. Пристань – благотворительная организация [электронный ресурс] // Facebook. URL: <https://www.facebook.com/harborspb> (дата обращения 20.01.2020).
4. Пристань | Благотворительность [электронный ресурс] // Instagram. URL: https://www.instagram.com/pristan_spb/ (дата обращения 20.01.2020).