



КРАЕВОЙ КРУГЛЫЙ СТОЛ



Наставничество над детьми, находящимися в конфликте с законом, окружением и собой: смыслы социального института и этапы внедрения в систему профилактики



Чернова Ирина Геннадьевна
руководитель Пермской региональной общественной организации «ПравДА вместе»,
эксперт Молодежного ресурсного центра «Компас добра» по поддержке детей и молодежи, находящихся в конфликте с законом, окружением и собой



Смыслы института наставничества: понятие, принципы, формы и результаты

НАСТАВНИЧЕСТВО

это универсальная технология передачи жизненного и личного опыта от старшего поколения к младшему,

формирования социально-значимых ценностей и навыков у детей через неформальное взаимообогащающее общение между наставником и наставляемым, основанное на доверительных отношениях,

в индивидуальном, групповом или командном формате



Смыслы института наставничества: понятие, принципы, формы и результаты

- законности и соблюдения прав ребенка и семьи
- оказание помощи при добровольном согласии наставляемого
- безвозмездное оказание помощи наставляемому
- формирования деятельного общения
- адресного подхода в решении проблем наставляемого
- коммуникативности
- оперативности в деятельности
- соблюдения конфиденциальности информации о ребенке и семье
- системности в процессе наставничества



Смыслы института наставничества: понятие, принципы, формы и результаты

НАСТАВЛЯЕМЫЙ

несовершеннолетний, состоящий на профилактических учетах органов и учреждений системы профилактики,

как находящийся в конфликте с законом, окружением и собой,

или по иным основаниям;



Смыслы института наставничества: понятие, принципы, формы и результаты

НАСТАВЛЯЕМЫЙ, находящийся в конфликте с законом
несовершеннолетний, совершивший правонарушение (уголовное или административное), общественно опасное деяние, иные антиобщественные нарушения

НАСТАВЛЯЕМЫЙ, находящийся в конфликте с окружением
несовершеннолетний, имеющий проблемы во взаимоотношениях со сверстниками, родителями (законными представителями), педагогами

НАСТАВЛЯЕМЫЙ, находящийся в конфликте с собой
несовершеннолетний, имеющий суицидальные наклонности и деструктивное проявление поведения как в реальной, так и в виртуальной жизни



**Смыслы института наставничества:
понятие, принципы, формы и результаты**

НАСТАВНИЧЕСТВО индивидуальное

1 наставник – 1 ребенок

НАСТАВНИЧЕСТВО групповое

1 наставник – 2-10 детей

НАСТАВНИЧЕСТВО командное

2-3 наставника – 2-10 детей



Смыслы института наставничества: понятие, принципы, формы и результаты

успешная социальная реабилитация несовершеннолетнего, находящегося в конфликте с законом, окружением и собой,
снижение уровня подростковой преступности среди несовершеннолетних



Механизм подготовки к наставничеству в муниципалитете: подготовка системы профилактики, отбор координатора, тьюторов и наставников

КРАЕВОЙ РЕСУРСНЫЙ ЦЕНТР

направления поддержки:

- методическое
- образовательное
- информационное
- аналитическое
- управленческое
- корпоративное

ЭТАПЫ ВНЕДРЕНИЯ в территориях

- образовательный (формирование профессиональной компетенции организации наставничества)
- проектный (технологизация наставнической деятельности, определение обязанностей участников муниципальной команды)
- подготовительный (подбор тьюторов, наставников, определение основных этапов технологии и функций координатора, тьюторов и наставников)
- деятельностный (непосредственная технология реализации наставничества)



**Механизм подготовки к наставничеству в муниципалитете:
подготовка системы профилактики, отбор координатора,
тьюторов и наставников**

КООРДИНАТОР – ТЬЮТОР/Ы – НАСТАВНИК/И

1 территория = 1 координатор

1 тьютор = 10 наставников

1 наставник = 3 ребенка*



Механизм подготовки к наставничеству в муниципалитете: подготовка системы профилактики, отбор координатора, тьюторов и наставников

КООРДИНАТОР - задачи

управлении процессом внедрения и дальнейшим сопровождением технологии наставничества в территории Пермского края

- участвует в проектировании и реализации технологии наставничества в территории;
- участвует в отборе детей, которые пройдут технологию наставничества;
- контролирует реализацию технологии наставничества;
- участвует в организации и проведении мероприятий технологии наставничества;
- способствует межведомственному взаимодействию в вопросах, возникающих в процессе реализации технологии наставничества;
- привлекает ресурсы, необходимые для реализации технологии наставничества;
- способствует стимулированию (мотивированию) наставников и тьюторов;
- проходит специализированное обучение для координаторов, организуемое Ресурсным центром;
- способствует информационному освещению технологии наставничества на территории муниципального образования;
- поддерживает корпоративную культуру и позитивный психологический климат наставников и тьюторов.



Механизм подготовки к наставничеству в муниципалитете: подготовка системы профилактики, отбор координатора, тьюторов и наставников

КООРДИНАТОР - требования

управлении процессом внедрения и дальнейшим сопровождением технологии наставничества в территории Пермского края

- работает в муниципальной комиссии;
- имеет стаж работы в социальной сфере не менее 3 лет;
- не имеет судимости;
- не состоит на психиатрическом, наркологическом учетах;
- не имеет вредных (пагубных) привычек и зависимостей;
- имеет опыт работы с детьми и/или молодежью;
- имеет позитивный контент в аккаунтах в социальных сетях;
- имеет активную гражданскую позицию и желание помогать детям, находящимися в конфликте с законом, окружением и собой;
- имеет внешний вид, соответствующий общепринятому деловому стилю.



Механизм подготовки к наставничеству в муниципалитете: подготовка системы профилактики, отбор координатора, тьюторов и наставников

ТЮТОР - задачи

поддержка и организационное сопровождение наставника (наставников)

- проводит супервизии по сложным ситуациям, возникающим в процессе сопровождения наставником своих наставляемых или содействует в проведении супервизий с участием привлеченного специалиста;
- осуществляет методическую и образовательную поддержку наставников;
- поддерживает корпоративную культуру и позитивный психологический климат в команде наставников;
- участвует в проектировании и реализации технологии наставничества;
- проходит специализированное обучение для тьюторов, организуемое Ресурсным центром.



Механизм подготовки к наставничеству в муниципалитете: подготовка системы профилактики, отбор координатора, тьюторов и наставников

ТЮТОР - требования

поддержка и организационное сопровождение наставника (наставников)

- имеет стаж работы в социальной сфере не менее 1 года;
- не имеет судимости;
- не состоит на психиатрическом, наркологическом учетах;
- не имеет вредных (пагубных) привычек и зависимостей;
- имеет опыт работы с детьми и/или молодежью;
- имеет позитивный контент в аккаунтах в социальных сетях;
- имеет активную гражданскую позицию и желание помогать детям, находящимся в конфликте с законом, окружением и собой;
- имеет внешний вид, соответствующий общепринятому деловому стилю.
- проживает в территории проживания наставников и наставляемых.



Механизм подготовки к наставничеству в муниципалитете: подготовка системы профилактики, отбор координатора, тьюторов и наставников

НАСТАВНИК - задачи

непосредственное социальное сопровождение несовершеннолетнего (несовершеннолетних), находящихся в конфликте с законом, окружением и собой, при необходимости и за иными категориями несовершеннолетних

- осуществляет сопровождение наставляемых (в зависимости от форм) на период установленной в технологии наставничества;
- передает тьютору информацию, если есть угроза жизни и здоровью наставляемого;
- сообщает межведомственной команде об изменениях в поведении наставляемых;
- участвует в мероприятиях по сопровождению наставляемых;
- проходит специализированное обучение, которое способствует повышению компетенций в области взаимодействия с детьми, находящимися в конфликте с законом, окружением и собой.



Механизм подготовки к наставничеству в муниципалитете: подготовка системы профилактики, отбор координатора, тьюторов и наставников

НАСТАВНИК - требования

непосредственное социальное сопровождение несовершеннолетнего (несовершеннолетних), находящихся в конфликте с законом, окружением и собой, при необходимости и за иными категориями несовершеннолетних

- имеет возраст не менее 18 лет (в исключительных случаях с 16 лет);
- имеет добровольное желание стать наставником для ребенка, находящегося в конфликте с законом, окружением и собой;
- не имеет судимости;
- не состоит на психиатрическом, наркологическом учетах;
- не имеет вредных (пагубных) привычек и зависимостей;
- имеет позитивный контент в аккаунтах в социальных сетях;
- имеет активную гражданскую позицию и желание помогать детям, находящимися в конфликте с законом, окружением и собой;
- имеет внешний вид, соответствующий общепринятому деловому стилю;
- проживает постоянно или временно (на период учебы/работы) в территории проживания наставляемых.



Механизм функционирования наставничества в муниципалитете: задачи членов команды, порядок взаимодействия в системе профилактики

СТРУКТУРА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КООРДИНАТОРА:

- определение модели наставничества: форма, категория наставляемых, команда;
- координация деятельности межведомственной команды наставничества;
- организация отбора наставников в составе межведомственной команды реализации технологии наставничества и непосредственное участие в нём;
- утверждение индивидуального плана сопровождения наставляемых в рамках работы межведомственной команды;
- оказание содействия в организации работы наставника с наставляемым;
- привлечение ресурсов для реализации технологии;
- отправление отчета 1 раз в месяц о деятельности тьютора/ов и наставника/ов в Ресурсный центр;
- стимулирование и мотивация тьюторов.



Механизм функционирования наставничества в муниципалитете: задачи членов команды, порядок взаимодействия в системе профилактики

СТРУКТУРА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ТЮТОРА:

- сопровождение наставников, осуществляющих наставничество над наставляемыми, привлечение и отбор наставников;
- участие в отборе наставников в составе межведомственной команды по развитию наставничества;
- осуществление подбора детей для наставника (в зависимости от формы наставничества);
- определение вместе с наставником и межведомственной командой критериев достижимости результата по конкретному наставляемому;
- проведение супервизии по сложным ситуациям или привлечение специалиста для проведения супервизии;
- мотивирование и стимулирование наставников, создание корпоративной культуры в команде наставников;
- участие в мероприятиях для наставляемых вместе с наставниками.



Механизм функционирования наставничества в муниципалитете: задачи членов команды, порядок взаимодействия в системе профилактики

СТРУКТУРА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НАСТАВНИКА:

- непосредственное общение с наставляемым;
- знакомство с социальным окружением и наставляемого;
- определение ресурсного потенциала наставляемого и его окружения;
- постановка конкретных задач по реабилитации несовершеннолетнего;
- вовлечение наставляемого в социально-полезную деятельность;
- участие в составлении индивидуального плана сопровождения и его реализация.



Результаты и эффект института наставничества

- ✓ создана система организации наставнической деятельности по моделям: наставники-тьюторы-координатор или наставники-координатор (в зависимости от территории)
- ✓ создана команда жителей Пермского края, осуществляющих и организующих наставническую деятельность
- ✓ сформированы пары наставник-наставляемый, группы наставник-наставляемые или команды наставники-наставляемые
- ✓ налажено межведомственное взаимодействие в сфере профилактики безнадзорности и правонарушений среди несовершеннолетних в территории
- ✓ достигнуто снижение уровня подростковой преступности, в том числе повторных противоправных деяний.



Корпоративная культура наставничества: правила, традиции и средства мотивации и поощрения

СРЕДСТВА МОТИВАЦИИ И ПООЩРЕНИЯ КООРДИНАТОРОВ:

- благодарственные письма муниципального и краевого уровней;
- информирование о результатах наставнической деятельности и роли координатора в ней в средствах массовой информации;
- денежные премии и другое.



Корпоративная культура наставничества: правила, традиции и средства мотивации и поощрения

СРЕДСТВА МОТИВАЦИИ И ПООЩРЕНИЯ ТЬЮТОРОВ:

- благодарственные письма муниципального и краевого уровней;
- подарочная сувенирная и полиграфическая продукция;
- билеты на спектакли/концерты/выставки;
- информирование о реализации технологии наставничества с указанием вклада тьютора (газеты, журналы, ТВ, социальные сети);
- ходатайство и составление характеристик при конкурсном отборе, устройстве на работу;
- приглашение на корпоративные мероприятия команды;
- доступ на закрытые мероприятия Ресурсного центра краевого и всероссийского уровней и другие.



Корпоративная культура наставничества: правила, традиции и средства мотивации и поощрения

СРЕДСТВА МОТИВАЦИИ И ПООЩРЕНИЯ НАСТАВНИКОВ:

- благодарственные письма муниципального и краевого уровней;
- благодарственные письма в образовательные учреждения обучения наставников;
- благодарственные письма родителям (законным представителям) наставников;
- подарочная сувенирная и полиграфическая продукция;
- публичное и торжественное вручение благодарственных писем наставникам;
- билеты на спектакли/концерты/выставки;
- информирование о деятельности конкретного наставника в средствах массовой информации (газеты, журналы, ТВ, социальные сети);
- ходатайство и составление характеристик при конкурсном отборе, устройстве на работу;
- приглашение на корпоративные мероприятия межведомственной команды;
- доступ на закрытые мероприятия Ресурсного центра краевого и Всероссийского уровней и другие.



КРАЕВОЙ КРУГЛЫЙ СТОЛ



Наставничество над детьми, находящимися в конфликте с законом, окружением и собой: смыслы социального института и этапы внедрения в систему профилактики



Чернова Ирина Геннадьевна
руководитель Пермской региональной общественной организации «ПравДА вместе», эксперт Молодежного ресурсного центра «Компас добра» по поддержке детей и молодежи, находящихся в конфликте с законом, окружением и собой

+7 909 107-58-14