

Министерство науки и высшего образования
Российской Федерации
Забайкальский государственный университет

**ВОЛОНТЁРСКИЕ ИНКЛЮЗИВНЫЕ ПРАКТИКИ:
РЕАЛИИ И ПЕРСПЕКТИВЫ**

монография

Чита
ЗабГУ
2021

УДК 376:316
ББК 74.044.6:60.561.7
ББК Ч404.46:С561.7
В 682

Рекомендовано к изданию
Советом по научной и инновационной деятельности
Забайкальского государственного университета

Рецензенты

Л. А. Осъмук, д-р социол. наук, профессор,
Институт социальных технологий
Новосибирского государственного
технического университета, г. Новосибирск
Е. О. Казаченко, министр, Министерство труда
и социальной защиты населения Забайкальского края, г. Чита

Авторы

*С. Т. Кохан, С. А. Иванов, К. В. Баранников, А. Бямбаа, У. Бадарч,
О. Чойжил, К. Верещак, К. Парадовска, А. Завадска, Т. Скалий,
О. А. Денисова, Г. М. Галактионова, О. Л. Леханова, Г. А. Игнатенко,
А. В. Дубовая, А. С. Шеменова, И. Клименко, А. Берзницки,
О. Б. Колпациков, Т. В. Цитцер, В. Е. Грудинина, Е. А. Кукуев,
И. В. Патрушева, О. В. Огороднова, Б. Попович-Читич,
Л. Буквич Бранкович, М. Ковачевич-Лепоевич, Л. Л. Шебеко,
Е. А. Крысенко, Л. Н. Романовская*

Волонтерские инклюзивные практики: реалии и перспективы : коллективная монография / С. Т. Кохан, С. А. Иванов, К. В. Баранников [и др.] ; Забайкальский государственный университет. – Чита : ЗабГУ, 2021. – 241 с.

ISBN 978-5-9293-2844-2

В монографии рассматриваются теоретические основы и опыт реализации мероприятий практической направленности по инклюзивному волонтерству; раскрываются вопросы системного подхода к развитию и поддержке инклюзивного добровольчества, наличия волонтерских программ по подготовке волонтеров в инклюзивной сфере деятельности.

Издание предназначено для преподавателей, студентов учебных заведений, исследователей, специалистов, работающих в сфере развития инклюзивного волонтерства, организаторов добровольческой деятельности НКО, сотрудников региональных органов молодежной политики.

УДК 376:316
ББК 74.044.6:60.561.7
ББК Ч404.46:С561.7

ISBN 978-5-9293-2844-2

© Забайкальский государственный
университет, 2021

Оглавление

Введение	5
Глава 1. Стратегия развития новых компетенций в инклюзивном волонтерстве	9
Глава 2. Инклюзивное волонтерство в Монголии	42
Глава 3. Виртуальное волонтерство: суть и перспективы	52
Глава 4. Волонтерское сопровождение лиц с ОВЗ и инвалидностью в инклюзивном образовательном пространстве вуза: оценка готовности и опыт подготовки	61
Глава 5. Волонтерские инклюзивные практики, реализуемые в Донецком национальном медицинском университете имени М. Горького	75
Глава 6. Мозаика волонтерства	88
Глава 7. Инклюзивные управленческие поединки	108
Глава 8. Организация инклюзивных экспедиций и регат, в том числе в гибридном формате на примере проекта «Паруса духа»	124
Глава 9. Становление и развитие инклюзивного волонтерства в Забайкальском крае	146
Глава 10. Волонтерство в университете: от инклюзивного образования к инклюзивной культуре	166
Глава 11. Добровольное привлечение молодых людей, оставшихся без попечения родителей, к программам ровеснического менторства: опыт из Сербии	185

Глава 12. Формирование инклюзивной культуры через реализацию моделей инклюзивных практик в образовательном пространстве (на примере Полесского региона Республики Беларусь)	204
Заключение	219
Сведения об авторах	221
Библиографический список	224

Введение

Всем, сколько можешь, помогай!

Латинская пословица

Монография посвящена изучению актуальной темы – современного развития инклюзивного волонтерства. Важно отметить, что коллеги из стран Европы, Азии и Израиля описали собственный опыт реализации данного направления работы, необходимости учитывать трудности и проблемы, которые появляются при планировании и осуществлении инклюзивного волонтерства.

Системное развитие и поддержка инклюзивного волонтерства демонстрирует общественную ценность, систему знаний и технологий в области формирования человеческих ресурсов, решающих задачи по организации соглашения и сотрудничества для участия всех заинтересованных граждан в решении социально-значимых проблем социума.

Доброта, сердобольность, желание оказать посильную помощь нуждающимся всегда была отличительной чертой всех неравнодушных людей, независимо от места проживания.

Инклюзивное волонтерство в России является относительно молодым направлением, в сравнении с зарубежными странами, но темпы и желание развивать всестороннюю деятельность позволяют надеяться на правильно выбранный нами путь и темпы развития.

В издании представлены инновационные концепции, инклюзивные подходы в решении задач, стоящих перед волонтерским движением.

В первой главе К. В. Баранников поднимает вопрос о стратегических перспективах, которые открываются благодаря новому взгляду на феномен инклюзивного волонтера в условиях перехода к цифровой экономике. Новая среда требует переосмысления роли человека, а значит, образования как системы формирования личности и воспитания компетенций для изменяющегося мира. С другой стороны, цифровое пространство

требует свежих идей для проявления и актуализации потребности человека и сообществ, для постановки мотивирующих задач, для оценки эффективности наших мероприятий и, главное, для планирования, использования всех новых ресурсов, которые открываются на заре искусственного интеллекта, во благо.

Во второй главе А. Бямбаа, У. Бадарч и О. Чойжил информировали о существующих волонтерских организациях в Монголии. Представлен опыт волонтерского движения в медицинском центре Чингэлтэй района г. Улан-Батора. Отсутствие Закона о регулировании деятельности общественных организаций в стране в целом тормозит развитие волонтерского (добровольческого) движения.

В третьей главе К. Верещак, К. Парадовска, А. Завадска и Т. Скалий акцентируют внимание читателей на развитии в период пандемии COVID-19 интернет-волонтерства, тем самым способствуя расширению возможностей реализации социальных задач, стоящих перед волонтерским движением.

В четвертой главе О. А. Денисова, Г. М. Галактионова, О. Л. Леханова отмечают наличие проблем и пути решения по организации сопровождения студентов с нарушениями здоровья в инклюзивном образовательном пространстве. Апробация Программы подготовки студентов-волонтеров доказала её эффективность и возможность дальнейшего использования на других образовательных площадках учреждений.

Авторы Г. А. Игнатенко, А. В. Дубовая и А. С. Шеменова в пятой главе показали инклюзивную волонтерскую деятельность в стенах медицинского университета; поддержку администрации вуза студенческой молодежи, активно участвующей в акциях, направленных на адаптацию и социализацию студентов с нарушением здоровья, подготовку инклюзивных волонтеров для реализации различных социальных проектов и, как будущих врачей, готовых безвозмездно оказывать практическую помощь в любых жизненных ситуациях.

Коллеги И. В. Клименко и А. И. Берзницки в шестой главе представили научный обзор по инклюзивному волонтерству и результаты собственных исследований процесса формиро-

вания инклюзивной коммуникационной волонтерской сети в условиях вуза. Доказано, что эмпатическое взаимодействие является главным звеном во взаимоотношениях волонтеров с социальной средой.

В седьмой главе О. Б. Колпашиков и Т. В. Цитцер предлагают готовую программу подготовки и проведения «Инклюзивных управленческих поединков», в том числе в гибридном и онлайн- форматах. Идея родилась при подготовке и проведении IV Российского конгресса людей с ОВЗ, который прошёл в 2020 г. в гибридном формате и дал множество идей и решений для трансформации образовательных программ.

В восьмой главе О. Б. Колпашиков, автор и руководитель инклюзивного проекта «Паруса духа», описывает методику подготовки и проведения парусных экспедиций и регат, которые организуются людьми с инвалидностью для всех желающих уже более десяти лет. Так, во многих городах Российской Федерации, а также в ближнем и дальнем зарубежье люди с инвалидностью реализуют принцип «Ничего для общества без нас».

Инклюзивное волонтерство представлено в монографии во многих ипостасях, об этом говорят по-разному, каждый исследователь видит в обычной, как кажется на первый взгляд, деятельности особый смысл, проявляющий инаковость и потенциал. Авторы из нескольких стран, осуществляющие собственные проекты, учитывающие местный колорит, привносят свой опыт в единое международное пространство, превращая практики по включению представителей социально и экономически исключённых групп во взаимодействие, тем самым вовлекая всех в трансформационные процессы, поддерживая на Пути к новой судьбе. И вот уже, в «рутинных мероприятиях», проявляется, как на фотобумаге, глубинный, но реальный смысл инклюзии. И в этом инновационность, в этом перспектива для дальнейшего сотрудничества и изучения этого феномена.

В материале, представленном в девятой главе С. Т. Коханом, С. А. Ивановым и В. Е. Грудининой, указаны этапы становления и развития инклюзивного волонтерства в За-

байкальском крае. Создание и реорганизация волонтерского отряда позволили расширить границы инклюзивного взаимодействия, активно, через разнообразные акции, привлекать молодежь с ограничениями и без таковых к добровольческой деятельности. Целенаправленно проводимая образовательная подготовка инклюзивных волонтеров способствует адаптации, социализации и интеграции всех лиц с инвалидностью и ОВЗ.

В материалах десятой главы, предоставленных Е. А. Кукуевым, И. В. Патрушевой и О. В. Огородновой, рассмотрены вопросы развития инклюзивной культуры через включение студенческой молодежи в различные формы инклюзивной активности, что способствует развитию личности при обучении в вузе. Показана важность организации обучения волонтеров теории и практики инклюзивного взаимодействия, получение возможности реализации своих знаний на различных социальных площадках инклюзивной направленности.

В 11-й главе авторы Б. Попович-Читич, Л. Буквич Бранкович и М. Ковачевич Лепоевич презентовали пилотную сербскую программу ровеснического менторства, позволяющую молодежи занимать активную позицию в процессе включения их в социум, после прекращения родительской опеки, и активно привлекать в виде волонтеров-наставников для нуждающихся в помощи молодых людей.

Авторы Л. Л. Шебеко, Е. А. Крысенко и Л. Н. Романовская в 12-й главе представили данные о формировании в Полесском регионе устойчивой и качественно выстроенной модели инклюзии, имеющей системный, взаимно поддерживающий и дополняющий характер, которая создаёт комфортное психо-эмоциональное и социально-адаптирующее пространство.

Таким образом, одним из приоритетов дальнейшего развития инклюзивного волонтерства является продвижение модели под названием «Получивший помощь – помогает». Человек способен воссоздать добровольное сотрудничество с социумом, благодаря расширению форм инклюзивного взаимодействия и возможности реализовать личностные ресурсы в служении на благо других людей.

Глава 11

Добровольное привлечение молодых людей, оставшихся без попечения родителей, к программам ровеснического менторства: опыт из Сербии

Система социальной защиты в каждой стране существует, чтобы оказывать поддержку и помощь самым незащищенным категориям населения, обеспечивать минимальное удовлетворение потребностей всех граждан и предотвращать социальную исключённость отдельных лиц и групп [38]. Молодые люди, по каким-либо причинам включённые в систему социальной защиты, сталкиваются с разнообразными вызовами, которые нередко приводят к осложнениям в разных областях их жизнедеятельности. Одна из категорий детей и подростков, отчётливо заметных в системе социальной защиты Сербии, – дети и подростки, оставшиеся без родительской опеки. Речь идёт о детях, вследствие различных причин, отделённых от своих биологических семей и растущих в специальных учреждениях или приёмных семьях. В Сербии, по данным на 2019 г., 5 945 детей, отделённых от семей и проживающих в детских домах или приемных семьях [84]. Исследования постоянно подтверждают, что дети, растущие в системе опеки, а особенно в детских домах, имеют значительно большие сложности в жизнедеятельности по сравнению с ровесниками вне системы. Это в значительной степени усиливается и самим составом воспитанников детских домов, поскольку вследствие деинституционализации и уменьшения количества детей в детских домах в последние двадцать лет произошли значительные изменения в характеристиках воспитанников. Актуальная картина показывает, что среди детей учащается количество медицинских и социальных проблем, психиатрических осложнений, поведенческих отклонений [11]. Эти сложности создают им значительные препятствия в социальной интеграции и интеракции с людьми и группами лиц вне детских домов, что особенно ярко выражается после окончания срока опеки.

В Республике Сербия дети, не имеющие родительского опекунства, теряют право на опеку с наступлением совершеннолетия или, в случае продолжения образования, с завершением обучения, максимально до 26 лет. В этот момент молодые люди должны тем или иным образом интегрироваться в общество, даже если не чувствуют себя достаточно подготовленными к этому, что обуславливает значительные трудности в приспособлении к требованиям общества и коммуникации с окружающими [105]. Чтобы помочь молодым людям как можно успешнее преодолеть этот кризис и достичь удовлетворительного уровня социальной интеграции, необходимо планировать программы постинституциональной защиты, которыми бы не только поддерживался переход детей, лишённых родительской опеки, из системы опеки в общество, но и в то же время давалась возможность через разнообразные просоциальные активности включаться в жизнь общества и позиционироваться в обществе как активные участники.

Одна из программ, позволяющая молодым занять активную позицию в процессе включения в общество после прекращения опеки, это система ровеснической поддержки, которая подразумевает привлечение молодых людей к оказанию различных видов помощи и поддержки своим ровесникам.

Сила системы в привлечении ровесников к воздействию на других молодых людей, принимая во внимание тот факт, что влияние со стороны ровесников в юности нередко становится доминантным по сравнению с влиянием со стороны семьи. Характеристики отношений между молодыми людьми, такие как неформальность и близость общения, используются в этой системе в качестве пространства для позитивного ровеснического влияния. Одна из моделей ровеснической поддержки, успешно используемая в процессе становления самостоятельности молодых людей, лишённых родительской опеки, к которой молодые люди могут быть привлечены как волонтеры, – ровесническое менторство.

Принимая во внимание примеры удачной практики в области ровеснического менторства (например, Delman & Klodnick, 2017 [122]; Dekker & Sheehan, 2012 [121]; Herrera,

DuBois, & Grossman, 2013 [131]; Kent County Council, 2016 [135]) и специфику целевых групп, обуславливающую необходимость адаптации определённых действий, относящихся к этому типу поддержки, в Сербии за прошедшие два года организована пилотная программа ровеснического менторства, предназначенная как для использования, так и для исполнения молодыми людьми, лишёнными родительской опеки.

В работе после короткой презентации процесса планирования программы ровеснического менторства будет представлен опыт в инициировании и внедрении этого вида программ с особым фокусом на волонтерское привлечение молодых людей, лишённых родительской опеки, в роли наставников.

Планирование программы ровеснического наставничества

Ровесническое наставничество – это вид ровеснической поддержки, в которой отношение подопечный-наставник выстраивается между двумя молодыми людьми. Это отношения, в которых наставник является позитивным примером для своего ровесника, которому необходимы помощь и поддержка [134]. Наставник – человек того же или близкого возраста, обладающий большими знаниями, опытом, умениями, что само по себе может служить позитивным примером поведения.

Цели программ наставничества могут значительно варьироваться, но на основе первичных целей их можно разделить на две категории: деятельность с инструментальными и развивающими целями, то есть в этом смысле выделяется инструментальное и развивающее наставничество [81].

Инструментальное наставничество, как правило, длится меньше и подразумевает связывание наставника и подопечного ради совершенствования какого-то конкретного знания или умения. Это может быть задание вроде подготовки к экзамену, изучения языка, освоение компьютерной программы, обучение какому-либо танцу и т. д. Не существует ограничений в плане областей наставничества. Отличительным знаком здесь является сама инструментальная цель, то есть наставничество осуществляется, чтобы была достигнута конкретная осязаемая цель. Все планируемые мероприятия прямо направ-

лены на осуществление конкретной цели, а по её достижении наставничество выполняет свою роль и в тот же момент заканчивается. Таким образом, фокус ставится на достижение практических целей, а значит, выбор и подготовка наставника не представляют большой сложности. С другой стороны, развивающее наставничество направлено на стимуляцию развития молодой личности. Логические рамки, стоящие за развивающим наставничеством, предполагают установление твёрдой дружеской связи между наставником и его подопечным, подталкивающей последнего к позитивным изменениям или успешным адаптациям к вызовам, с которым он сталкивается [130; 134]. По этой причине основным фокусом наставничества являются сами менторские отношения между наставником и подопечным. Менторское отношение имеет большое значение и в инструментальном наставничестве, являясь важным фактором, во многом помогающим, а нередко и решающим в достижении (или не достижении) поставленных целей. Между тем, когда речь идёт о развивающем наставничестве, изменения происходят постепенно, и редко целью наставничества является встреча с некой конкретной темой. В развивающем наставничестве фокус на установление и поддержание отношений, которые со временем влияют на молодого человека, а мероприятия, проводимые наставником, очень разнообразны и различаются в зависимости от потребностей и сходств между молодым человеком и его наставником. Это могут быть развлечения, вроде похода на концерт или спортивную площадку, или образовательные встречи ради изучения конкретных навыков, или совместное решение определённых практических вопросов, таких как поиск жилья или работы. Фокус направлен на деятельность, поддерживающую и укрепляющую дружеские отношения, но при этом и оказывающую менторское влияние, направляющее, поддерживающее и стимулирующее развитие личности. Исходя из сложности задачи, стоящей перед наставниками, необходимо чтобы их подготовка охватывала развитие и/или приобретение комплекса навыков (активное слушание, рефлексия, суммирование сказанного и т. д.), а также наличие надзора в течение

всего процесса. Ровесническое менторство с целью развития заканчивается в соответствии с положениями об оптимальной продолжительности программ и потребностями молодых людей, включённых в процесс.

Программы ровеснического менторства организуются через специфические фазы подготовки, реализации и оценки. Подготовка включает детальное планирование, и в этот момент идентифицируются потребности молодых людей, наставника и окружения в целом, определяется объём и структура программы, ставятся цели программы, определяются временные границы, идентифицируются целевые группы подопечных и наставников, анализируются доступные технические и людские ресурсы и помещения, рассматриваются потенциальные расходы на запуск и выполнение программы, уточняются роли и ответственность лиц, включённых в программу, программа согласовывается с законами, разрабатываются методы оценки программы [81].

Имплементация программы ровеснического наставничества включает в себя определение и проведение специфических и связанных между собой последовательных подфаз, таких как рекрутинг, скрининг, тренинг, вынесение решения, формирование пар, осуществление мероприятий, надзор и завершение [127]. Поиск потенциальных наставников ведётся через рекрутинг. Методом скрининга оценивается индивидуальная пригодность наставника. Эта оценка кроме первоначального анализа доступных данных может охватывать дополнительные континуированные проверки с помощью тренингов и встреч с супервизорами. Обязательным компонентом программы является тренинг потенциальных ровеснических наставников, в ходе которого усовершенствуются их знания и умения, как и приёмы ведения менторского процесса. Вынесение решения представляет собой очередную фазу, имеющую результатом одобрение или отклонение зарегистрированных кандидатов. При создании пар подопечный – наставник важно составить подходящие пары в соответствии с заявленными потребностями молодых людей, характеристиками наставника и подопечного и их общими интереса-

ми. Важно отметить, что эта фаза ни в коем случае не должна проводиться незапланированно, случайным выбором (*ad hoc*) или по принципу первого впечатления (например, кто с кем сел на встрече). Такой подход грозит уменьшению шанса на успешное наставничество и получению положительных эффектов. Центральной частью реализации является проведение конкретных менторских мероприятий, т. е. проведение встреч между наставником и подопечным, которые могут быть реализованы различным образом.

Супервизорская поддержка менторов является следующим компонентом, неотъемлемым, когда речь идёт об эффективных программах ровеснического наставничества, чья динамика и структура определяется в зависимости от специфичности самой программы. Через супервизорский надзор реализуется мониторинг процесса наставничества. Формальное окончание наставничества – завершающая фаза, которая планируется с самого начала процесса наставничества и которую нужно реализовать в интересах наставника и подопечного. К завершению наставничества ни в коем случае нельзя подходить без подготовки. На практике имеется большое количество примеров программ, которые завершились грубым разрывом процесса, а их оценки показывают, что такой конец программы уничтожает её положительные эффекты [116]. Из-за этого окончание программы нужно планировать с самого её начала.

Фаза оценки в программах ровеснического менторства подразумевает системный сбор информации о мероприятиях, характеристиках и результатах программы. Оценка – неотъемлемая часть программы, предусмотренная планом, и её не следует воспринимать как отдельный процесс, проводимый в самом конце программы. Минимальной степенью оценки является исследование эффектов как у подопечных, так и у наставников. Эти эффекты могут быть проверены в фокус-группах с участниками или с помощью индивидуальных интервью. Кроме выявления эффектов необходимо в соответствии со спецификой самих программа ровеснического наставничества посвятить особое внимание анализу и оценке выстроен-

ных между наставником и подопечным отношений и удовлетворённости участников программой. Общий проект оценки может включать в себя детальный анализ достижения эффектов, в соответствии с поставленными целями и качеством полученных менторских отношений через реализацию первоначальных оценок с наставниками и подопечными и сравнения результатов с данными, полученными в конце программы, и анализом изменений. Кроме наставника и подопечного в качестве источников данных о полученных эффектах на обе целевые группы могут быть включены супервизор и координатор наставника. Кроме того, всем сотрудникам, включённым в программу, следует участвовать в процессе оценки программы, чтобы были проанализированы все её аспекты и составлен план улучшения программы в следующем цикле. Оценка должна отслеживать все фазы программы ради получения адекватных данных о ходе и эффектах программы. Потому план оценки должен быть составлен до начала реализации программы, данные должны систематически собираться в течение всего хода программы, а эффекты измеряться дополнительно по ее окончанию. Особое место в оценке программы ровеснического наставничества занимает формальная организация встречи наставника и подопечного спустя шесть месяцев после окончания программы. Эти встречи имеют двойную функцию. Они являются бустер-сессией для молодых людей, т. е. усиливают эффекты программы наставничества. С другой стороны, эти встречи являются возможностью долгосрочного отслеживания сохранения эффектов программы.

Учреждение программы ровеснического наставничества для молодых людей, лишённых родительской опеки

Несмотря на то, что ровесническое наставничество не новый концепт, в Сербии нет организаций, специализирующихся на нём и занимающихся им профессионально. Были попытки внедрить традиционное менторство (взрослый – ребёнок) через различные программы старшего брата / старшей сестры (с теми или иными успехами), в основном фокусируясь на инструментальном наставничестве (достижение молодым чело-

веком или ребёнком, принимающим менторскую поддержку, определённых целей). Между тем ровесническое наставничество не развито, а существующие программы реализованы без должного следования важным рекомендациям по предупреждению осложнений у наставников и молодых, принимающих поддержку, что отразилось на эффективности этих программ.

Принимая во внимание исследования о предположительной эффективности программ менторства [52; 125; 132] и результаты изучения оценок [117; 128; 141; 143], в Сербии в течение 2019–2020 гг. была запущена и проведена пилотная программа ровеснического наставничества для молодых людей, лишенных родительской опеки, которые выпустились или находятся в процессе выпуска из детских домов или приемных семей. Основа программы создана через проект Еразмус+ «Ровеснические наставники в действии: включение в общество через ровесническое наставничество» [105], поставленная цель заключалась в предотвращении социальной исключённости молодых людей из системы социальной защиты через предоставление ровеснической поддержки в самой сложной части периода транзycji. Программа возникла из необходимости введения менторских программ, основанных на научно-исследовательском фундаменте, и активно включающих в процесс молодых людей, оставшихся без родительской опеки, в роли ровеснических наставников.

Главными носителями программы в Сербии были организации гражданского общества ЦЕПОРА – Центр позитивного развития детей и молодёжи и Содружество молодых «Мой круг», членами которого являются молодые люди из системы социальной защиты.

Программа создана в рамках законодательства из области социальной защиты [38] и из области молодёжной политики, следуя Национальной стратегии развития молодёжи [68], особенно когда речь идёт о волонтерском привлечении молодых людей из социально незащищённых групп и усилению их социальной интеграции.

Программа ровеснического наставничества организована и проведена с учетом всех фаз и оценок эффективности. Ре-

крутинг менторов реализован через продвижение программы в среде молодых людей, лишённых родительской опеки, вышедших из учреждений социальной защиты, из рядов членов содружества «Мой круг».

В этой фазе молодым людям было представлено значение их волонтерского участия, чтобы мотивировать их к включению в программу. Скрининг реализован через анализ поданных заявлений от менторов и вступительных интервью с ними. В фазе скрининга не было реализовано исключение менторов, а следующая фаза – тренинг использовалась для дополнительной оценки индивидуальных качеств каждого ментора. В первый год программы было привлечено 15 потенциальных менторов.

Менторы в программе ровеснического наставничества обучались развивающему и инструментальному наставничеству. Чтобы ровеснические наставники могли адекватно отвечать потребностям подопечных, их подготавливали при помощи всеохватывающих тренингов, которые представляли собой первую их деятельность в рамках программы. Для тренинга был разработан путеводитель для ровеснических наставников, который следует содержанию обучения и включает в себя этический кодекс ровеснического наставника [45].

Обучение проводилось в серии из девяти тренинг-сессий, продолжительностью 4 недели, по 2–3 рабочих дня в неделю. Каждая сессия длилась 3 рабочих часа. Первая сессия «Введение в ровесническое наставничество» покрывала темы о характеристиках, обликах и типах ровеснического наставничества, включая и обзор роли ментора. Вторая часть «Кто такие подопечные?» была направлена на анализ характеристик молодых людей, оставшихся без родительской опеки, и специфики периода выпуска из детского дома или приемной семьи. В третьей сессии «Что является, а что не является ровесническим наставничеством» анализировались цели, и потенциальные мероприятия наставничества; а в четвертой сессии «Отношения наставника и подопечного» с будущими менторами обсуждались вопросы об ответственности за изменения, о близости и границах в менторских отношениях

и примеры выстраивания отношений через конкретные мероприятия. Следующие три сессии «Навыки ровеснического наставника» были направлены на коммуникацию (невербальная коммуникация, активное слушание, рефлексия и постановка вопросов), эмоции (эмпатия, доверие, взаимоуважение) и находчивость (иницирование деятельности, установление приятельства, постановка целей, решение проблем, принятие решений). Шестая сессия «Планирование и ведение менторского процесса» была направлена на симуляцию создания пар и их первой встречи, планирование мероприятий, передачу знаний и подготовку к окончанию процесса. В завершающей сессии «Этический кодекс ровеснических наставников» потенциальные менторы были ознакомлены с процедурами защиты наставников и подопечных в программе (Этический кодекс и Политика защиты детей и молодёжи). Такой структурой тренингов удалось достичь того, что потенциальные менторы овладели основными знаниями о процессе менторства, подготовились к вызовам в работе с молодыми людьми, лишёнными родительской опеки, ясно осознали границы своей роли, ознакомились с ответственностью в менторских взаимоотношениях и сформировали реалистичные ожидания от исхода самого процесса. Кроме того, на тренингах были улучшены коммуникативные и эмоциональные навыки, а также социальная интеллигентность потенциальных менторов. Из всех рекрутированных волонтеров тренинг начало и окончило 11 участников.

В следующей фазе производился окончательный отбор менторов. Решения принимались на основе всех собранных данных о кандидатах, дополнительных оценках, полученных в ходе тренингов, а также факторов, относящихся к самим менторам, например, оценки их свободного времени, мотивации после прохождения тренингов, готовности работать с целевыми группами подопечных. В целях проверки перечисленных элементов проводились интервью с потенциальными менторами после завершения тренингов. Все подходящие менторы были включены в базу наставников, то есть количество менторов складывалось не из количества подопечных; в базу были включены только те, что успешно завершили

тренинг и показали высокие возможности к успешному выполнению роли наставника. На практике был высокий шанс того, что некоторые потенциальные менторы по какой-либо причине (объективных вроде недостатка времени или субъективных, таких как оценки их навыков) не удовлетворяют критериям так называемых «развивающих» наставников и смогут быть значимым ресурсом для проведения инструментального наставничества.

Чтобы получить возможность сформировать пары наставник – подопечный, необходимо было иметь конкретную базу молодых людей, которые будут включены в программу в качестве подопечных. Потому параллельно с подготовкой менторов предпринимались действия по селекции молодых людей – участников программы. Далее, в соответствии с потребностями конкретного участника программы, решалось, требуется ли ему ментор для инструментального или развивающего наставничества. Если речь шла об инструментальном наставничестве, критерием выбора являлось обладание конкретным навыком или умением, при этом оценивалось, сможет ли конкретный наставник составить пару с конкретным подопечным. Когда же речь шла о развивающем наставничестве, основной фокус был на оценке совместимости наставника с подопечным. Эта фаза была реализована в несколько шагов, с возможностью изменения пар до или в процессе следующих фаз программы, то есть с оценкой, являются ли сформированные пары наиболее адекватными. Формирование пар проводилось на основе оценки общих интересов, ценностей и особенностей личности наставника и подопечного. С этой целью проводились разнообразные интересные для молодых людей занятия, с помощью которых тренеры получили желаемую информацию, помогающую в анализе сформированных пар.

После первоначального решения о формировании пар проводилась индивидуальная встреча или групповое мероприятие, на котором присутствовал наставник, подопечный и особа, ответственная за контроль над формированием пар. Эта деятельность служила в определённой степени знаком

правильности выбора или возможностью для изменения решения, а также сближения наставника и подопечного и установления базового доверия, как основы успешного начала их отношений. Кроме того, эти мероприятия использовались и для представления основной информации о самой программе, её продолжительности, динамике, чтобы все участники имели реальные ожидания. Совместные встречи использовались для планирования первых совместных мероприятий, чтобы молодые люди имели поддержку в ходе их первых шагов в случае необходимости. В конце встречи подписывалось символическое соглашение о сотрудничестве между наставником и подопечным, подтверждением готовности обеих сторон к участию в процессе. Шесть пар было сформировано для организации развивающего наставничества, а в инструментальное наставничество включилось семь менторов.

Реализация программы ровеснического наставничества для молодых людей, оставшихся без родительской опеки

Планом предусмотрено, что один цикл программы, охватывающий проведение всех фаз программы, длится два года, то есть 24 месяца. В данный момент реализация программы всё ещё в процессе. Две пары завершили формальные отношения развивающего наставничества, а у четырёх пар менторство продолжается. Кроме того, семь менторов провело курсы инструментального наставничества с 11 молодыми людьми. Ровеснические наставники до этого момента вложили в программу более 650 часов волонтерского труда в прямой помощи и поддержке молодым людям, вышедшим, или находящимся в процессе выхода из системы социальной защиты.

В процессе менторской деятельности наблюдалась значительная разница между развивающим и инструментальным наставничеством. Наставники и подопечные, поставившие целью инструментальное наставничество, адаптировали свою деятельность под поставленные цели. Например, если целью было овладение конкретной компьютерной программой, вся деятельность была связана с обучением этой программе. Между тем, если речь шла о развивающем наставничестве, централь-

ный фокус был на качестве отношений между наставником и подопечным, проводились различные мероприятия, с помощью которых участники выстраивали и укрепляли дружеские отношения. Вначале мероприятия чаще всего выбирались из совместных интересов (например, поход в боулинг) или охватывали знакомство с новым для одной из сторон опытом (например, посещение скалодрома). Встречи выбирались так, чтобы сделать возможной совместную деятельность, время от времени давая возможность подопечному достичь определённых успехов, а также выйти из зоны комфорта в надёжном и заботливом окружении. Это не значит, что менторские мероприятия проводились исключительно в контексте развлечений. Исходя из того, что подопечный должен доверять наставнику, получать от него поддержку и пример, наставническая деятельность нередко охватывала решение определённых, весьма конкретных и практических вопросов (вроде заполнения заявления на трудоустройство, поход в государственные органы для получения личного документа, починки шкафа на кухне). Менторов подталкивали к тому, чтобы включать подопечных в проблемы личного характера, таким образом, развивая взаимное уважение и доверие у обеих сторон процесса.

В ходе развивающего наставничества частой была ситуация, когда наставник и подопечный занимались овладением большого количества малых целей, среди которых были и цели инструментального характера. Это ни в коем случае не угрожало менторским отношениям, а наоборот, усиливало качество менторства, поскольку наставник и подопечный ставились в ситуацию совместного овладения определённым знанием или навыком, что добавляло качества динамике отношений, их углублению и проверке способа преодоления препятствий или потенциальных несогласий между наставником и подопечным. Постановка инструментальных целей имела большое значение в самом начале менторства, поскольку молодым людям часто было проще на начальных стадиях, не имея доверия к наставнику, фокусироваться на конкретных задачах. Тогда успех в достижении первой общей цели использовался в качестве мотивации молодого человека, помогал ценить совместный труд, устанавливать основные цели.

Рекомендованная динамика встреч между наставником и подопечным была раз в неделю, но она устанавливалась индивидуально в каждом случае, в соответствии со свободным временем и потребностями обеих сторон. Мероприятия не проводились реже, чем два раза в месяц, поскольку в противном случае существовал риск распада отношений. В этой фазе процесса активную роль в контроле и организационной поддержке проведению волонтерской деятельности, как и в обеспечении различными ресурсами, играл координатор ровеснических наставников.

Один из обязательных элементов развивающего наставничества, который повышал качество волонтерского опыта – супервизорство. Имея в виду, что ровесническое наставничество – вид ровеснической поддержки, супервизор должен был оказывать поддержку менторам в их работе, а также страховать от того, чтобы они не взяли на себя «больше, чем могут вынести», то есть остались в границах своей роли. В программе надзором занимались те же специалисты с развитыми навыками супервизорства и консультирования, что проводили тренинги. Супервизорские сессии проходили в течение всего хода программы по заранее подтвержденному плану. Применённая динамика включала проведение индивидуальных или групповых встреч раз в месяц. Преимущества групповых супервизорских встреч заключались в горизонтальном обмене опытом, мнениями, вызовами и их решениями со стороны самих менторов, с помощью и направлением со стороны супервизоров. Такой вид поддержки во многом помог дополнительному укреплению взаимосвязей между самими менторами, усилению чувства единства, уменьшению чувства изолированности и одиночества у некоторых менторов. С другой стороны, индивидуальный надзор давал возможность детального контроля за потребностями и трудом каждого отдельного ментора, то есть супервайзер имел больший контроль за процессом, возможность поднимать отдельные сложные темы, неподходящие для обсуждения в группе, как и возможность усиливать ощущение доверия у ментора. На практике в программе были применены оба метода – индивидуальная и групповая поддержка

менторов, чтобы воспользоваться сильными сторонами обоих и дать менторам как можно более качественную поддержку. На супервизорских встречах менторам предоставлялась поддержка через информирование, решение сложностей в работе и дополнительное подбадривание. Супервизорство помогало в мониторинге работы ментора, анализа их надёжности, безопасности, поддержания здоровых границ, стабильности состояния, удовлетворённости участников. Значительным сегментом контроля было распознавание ситуаций, в которых ментор выходит из своей роли и входит в роль другого профессионала (например, психиатра или психотерапевта). В таких случаях супервизор вмешивался и рекомендовал ментору подтолкнуть своего подопечного к получению поддержки по правильному адресу, чтобы он мог получить адекватную помощь и поддержку, а ментор защищался от взятия на себя чужой ответственности.

Важным сегментом в реализации программы была подготовка к окончанию наставничества, проводившаяся во время тренировок ментора, а затем запланированная динамика представлялась наставникам и подопечным на вводных встречах. После этого в течение всего процесса контролировалась динамика времени и развития менторских встреч. По правилам инструментального наставничества продолжается столько, сколько нужно для овладения конкретным знанием и завершается по достижении цели. С другой стороны, для развивающего наставничества гораздо сложнее определить продолжительность и момент завершения процесса. Примеры положительной практики рекомендуют, что процесс наставничества должен длиться от шести месяцев до одного года. Более короткие сроки ставят под вопрос возможность достижения целей по развитию, а продолжительность более года приводит к риску появления контрэффектов и развития у молодого человека так называемой зависимости от поддержки.

План окончания развивающего наставничества помимо объяснений на тренингах и начальных встречах организован по следующему принципу: на супервизорских встречах проверялся ход менторства, с менторами отмечались изменения

в наставнических отношениях и изменения, наблюдающиеся у подопечного. В начале пятого месяца менторства осуществлялся обзор текущей ситуации с менторами, анализировалось, насколько далеко к целям, обозначенным вначале менторства, продвинулся подопечный. На этой встрече давалась оценка, достигнута ли цель или необходимо продлить процесс наставничества, сколько месяцев следует продолжать наставничество в этом конкретном случае. Если наставничество необходимо продолжать, то с подопечным проводилась беседа о продолжении наставничества и оговаривалась примерная временная динамика продолжения. Процесс оценки повторялся за месяц до истечения договоренного периода наставничества. Если цель не достигнута, рассматриваются другие виды поддержки, которые можно предложить молодому человеку и которые бы адекватно отвечали его потребностям. В случае, если цель достигнута, последний месяц посвящается окончанию менторства, с подопечным разговаривают о предстоящих шагах и планируют завершающие мероприятия с наставником.

В процессе завершающих мероприятий важно суммировать результаты совместного процесса, выделить успехи, достигнутые в ходе менторства. После первых шести месяцев организуется праздник для всех наставников и подопечных, завершивших процесс за этот период. Важно, чтобы все пары участвовали в праздновании окончания процесса, через который они прошли. Потому, если нет возможности организовать праздник для большего количества пар (например, для пары, которая закончила процесс за 8 месяцев, а остальные пары будут работать еще 2 месяца), необходимо организовать индивидуальные праздники, в которых участвуют наставник и подопечный, в присутствии супервайзера и других лиц, знакомых подопечному, которые будут поздравлять его и ментора с их совместными успехами. В отдельных случаях процесс может завершиться вследствие отказа с одной из сторон или появления непримиримых различий между наставником и подопечным. В таких случаях желательно организовать завершающую встречу с супервайзером, на которой следует суммировать

проведённые мероприятия, суммировать результаты и предотвратить завершение процесса с неприязнью. Кроме того, допустимо рассмотрение возможности перевода подопечного в пару с другим ментором, перенаправление его к другому виду поддержки, в другую организацию или общество. В нашей конкретной программе встречи по формальному окончанию менторства назначены со всеми парами, которые завершили процесс, и эти встречи послужат основой для оценки долговременности эффектов.

Оценка программы ровеснического наставничества для молодых людей, оставшихся без родительской опеки

Реализация программы ровеснического наставничества оценивается отслеживанием ряда количественных и качественных показателей. На данный момент всего две пары официально закончили участие в программе, так что результаты оценки собраны на основе продолжительного отслеживания работы всех пар, а дополнительные позитивные эффекты ожидаются с увеличением количества участников, закончивших наставнические отношения. Но имеющиеся данные говорят об успешности программы.

Значительные сдвиги замечены в уменьшении уровня невротичности и стресса, которые молодые люди ощущали перед началом программы, улучшены субъективные оценки интегрированности в общество и присутствие активной сети ровеснической поддержки, которую молодой человек построил и/или усилил при поддержке ментора. Успехи, достигнутые в программе менторства, выражены индивидуально, поскольку сами цели поставлены в соответствии с индивидуальными потребностями молодых людей. В целом можно систематизировать домены достижения целей в области работы (получение и успешное удержание работы, переход на другую работу); образования (продолжение обучения, доквалификация или переквалификация); личностных характеристик (улучшение социальных навыков, усиление уверенности в себе и самоуважение); в социальном плане (укрепление доверия в окружении, уменьшение предрассудков и социальной дистанции

по отношению к обществу, в котором молодой человек проживает после выпуска из учреждения или приемной семьи). Как особенно важное выделяется качество выстроенных между наставником и подопечным отношений, которые участники оценивают чаще всего как «искренние и дружественные, которые сейчас много значат в их жизнях». Осуществление инструментального наставничества привело к прямому развитию различных конкретных навыков, вроде овладения языком или определённой компьютерной программой, развитием социальных и практических жизненных навыков (готовка или выращивание цветов). Когда речь идёт об оценке деятельности со стороны самих волонтеров, выступающих в программе в роли менторов, данные указывают на их высокую удовлетворённость как организационными, так и программными аспектами программы ровеснического наставничества. Заметно развитие их навыков активного слушания, коммуникации, умения решать конфликты, оценки потребностей и предоставления адекватных ответов. Они выражено высоко оценивают собственное удовлетворение от участия в программе (4.91 по пятибалльной шкале), замечают влияние программы на личное развитие и как особенно значимое выделяют продолженное супервизорство.

Заметно, что результаты оценки программы ровеснического наставничества для молодых людей, оставшихся без родительской опеки, в Сербии совпадают с программами, применяемым в мире [120; 134]. На основе оценки программы, в которых участвовало 18 диад американских менторов и подопечных (из групп с повышенным риском) выяснено, что достигнутые сильные связи внутри диад сделали возможным позитивное развитие молодых подопечных. Кроме развития психосоциального статуса достигнуты и ключевые цели в области образования и профессиональной ориентации [120]. Систематическая демонстрация вмешательства или полное ровесническое менторство в работе с молодыми людьми, выражающими определённые социоэмоциональные проблемы, указывает на следующие результаты: развитие отношений с родителями и сверстниками, развитие просоциального пове-

дения, лучшая академическая успеваемость, окончание школы, трудоустройство и удержание рабочего места, отвыкание от злоупотребления психоактивными веществами, лучшее качество жизни, развитие навыков решения проблем и критического мышления, контроль гнева и т. д. [145].

Заключение и рекомендации

Опираясь на актуальные научные знания и опыт в волонтерском привлечении молодых людей, лишённых родительской опеки, в программы ровеснического наставничества можно привести отдельные рекомендации по успешной организации программ волонтерства, адресованных молодым людям из этой группы. Во-первых, желательно напрямую привлекать молодых людей, не имеющих родительской опеки, на роль менторов для молодых людей из той же целевой группы. Значение такого выбора в уважении потенциала самих молодых людей, их вклада в программу и помощь обществу в целом, уважении специфики целевой группы; в часто встречающемся у молодых людей чувстве, что «настоящую» поддержку они смогут получить только от тех, кто прошёл через то же, что и они, то есть имеют опыт в системе социальной защиты. Во-вторых, исключительно важно адекватно подготовить волонтеров к деятельности и ответственности, которую они возьмут на себя, участвуя в программе. Поэтому тренинг волонтеров следует организовывать через многодневную комплексную подготовку, которая позволит им обладать знаниями и навыками, необходимыми для успешного выполнения волонтерской деятельности. В-третьих, постоянное супервизорство в ходе реализации программы, то есть предоставление профессиональной поддержки волонтерам, напрямую увеличивает их уверенность в работе и удовлетворённость собственным участием в процессе, предупреждает определённые проблемы в реализации и помогает справляться с вызовами, с которыми они сталкиваются в ходе программы. Особое значение имеет предоставление поддержки волонтерам при завершении программы и активное включение всех участников в процесс оценки опыта волонтерства.

Научное издание

Кохан Сергей Тихонович
Иванов Сергей Анатольевич
Баранников Константин Витальевич и др.

**Волонтёрские инклюзивные практики:
реалии и перспективы**

Редактор Т. Р. Шевчук
Вёрстка Н. Ю. Добрецкой

Подписано в печать 26.10.2021.
Формат 60×84/16.
Бумага ксерографическая. Способ печати цифровой.
Усл. печ. л. 14,0. Уч.-изд. л. 10,8.
Заказ № 21159.
Тираж 100 экз. 1-й з-д (1–28 экз.).

ФГБОУ ВО «Забайкальский государственный университет»
672039, г. Чита, ул. Александрo-Заводская, 30