

Изучение мотивации
наставников-волонтеров для
воспитанников детских домов

Казахстан 2018

86

ВОСПИТАННИКОВ ДЕТСКОГО ДОМА
ОБРЕЛИ ЛИЧНЫХ НАСТАВНИКОВ

ЧТО СОСТАВИЛО БОЛЕЕ

22 790 ЧАСОВ

СОВМЕСТНОЙ РАБОТЫ И ОБЩЕНИЯ



41



ПОДРОСТОК ПРОШЕЛ СТАЖИРОВКУ НА
ПРЕДПРИЯТИЯХ АСТАНЫ И АЛМАТЫ



БОЛЕЕ 60

РЕБЯТ УЧАСТВУЮТ В ПРОГРАММЕ
«КАРЬЕРНЫЙ КЛУБ» И СЕРИИ
МАСТЕР-КЛАССОВ ПО ВЫБОРУ
ПРОФЕССИИ И ПОЛЕЗНЫМ
НАВЫКАМ

18



КОМПАНИЙ СТАЛИ
КОРПОРАТИВНЫМИ
НАСТАВНИКАМИ

ПРОЕКТ НАСТАВНИКИ

данные за
2016–2017



17

МЛН ТГ
ЗАТРАЧЕНО НА РЕАЛИЗАЦИЮ
ПРОЕКТА ЗА 2 ГОДА



С КОУЧАМИ
ЗАНИМАЮТСЯ ДЕТИ

СТАРШЕ 14 ЛЕТ



53

ДЕТЕЙ ПРИНЯЛИ УЧАСТИЕ В
ПРОГРАММЕ ИНДИВИДУАЛЬНОГО
КОУЧИНГА

С НИМИ БЫЛО ПРОВЕДЕНО
КОУЧ - СЕССИИ

602



242

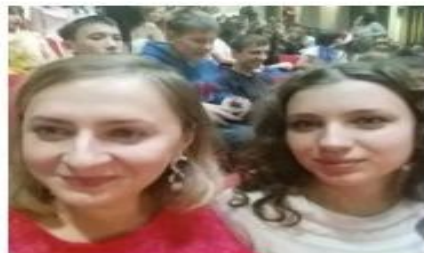


КАНДИДАТА ПОЛУЧИЛИ СЕРТИФИКАТЫ О
ПРОХОЖДЕНИИ «ШКОЛЫ НАСТАВНИКОВ»



4

ПРОЕКТ РАБОТАЕТ В
-Х ГОРОДАХ СТРАНЫ



5% 6

Дети до 10 лет, 2-кровные дети, статусы детей – сироты, ОБПР (ЛРП, подкидыш, отказ)

18% 20

Дети с 10 до 14 лет, в семье 2 и 3 детей, статусы детей – сироты, ОБПР (ЛРП, БО)

73% 82

Дети старше 14 лет, в семье 3 и более детей, дети ДЦП, статусы – ОБПР (МЛС, ОРП)

4% 4

Выпускники

Дети легкой категории устройства в семью

Дети средней категории устройства в семью

Дети сложной категории устройства в семью

Возраст воспитанников для участия в проекте: 12 +

Критерии: Сложная категория устройства в семью, добровольность

Цель: *Выявление динамики изменений мотивов добровольности, а также возможность контроля и их регулирования на примере проекта «Наставники» в Казахстане*

Рассматриваемые вопросы:

- *С какой мотивацией претенденты обращаются в проект чаще всего?*
- *При какой мотивации им отказывают?*
- *Какая мотивация считается правильной, и такие претенденты утверждаются на роль наставника*
- *Изменилась ли мотивация в процессе наставничества через 6 месяцев, через год и больше? Если изменилась то как именно?*
- *Каким образом можно контролировать и регулировать мотивацию наставников?*

География исследования:

Города- Караганда, Астана и Алматы (Казахстан)

Механизмы сбора информации:

- *опрос экспертов (психологов, координаторов проекта). Использовались личные и скайп-встречи (8 специалистов)*
- *личные интервью с наставниками (30 наставников)*
- *Изучение анкет кандидатов в наставники (130 анкет)*
- *Изучение дневников-отчетов действующих наставников (60)*

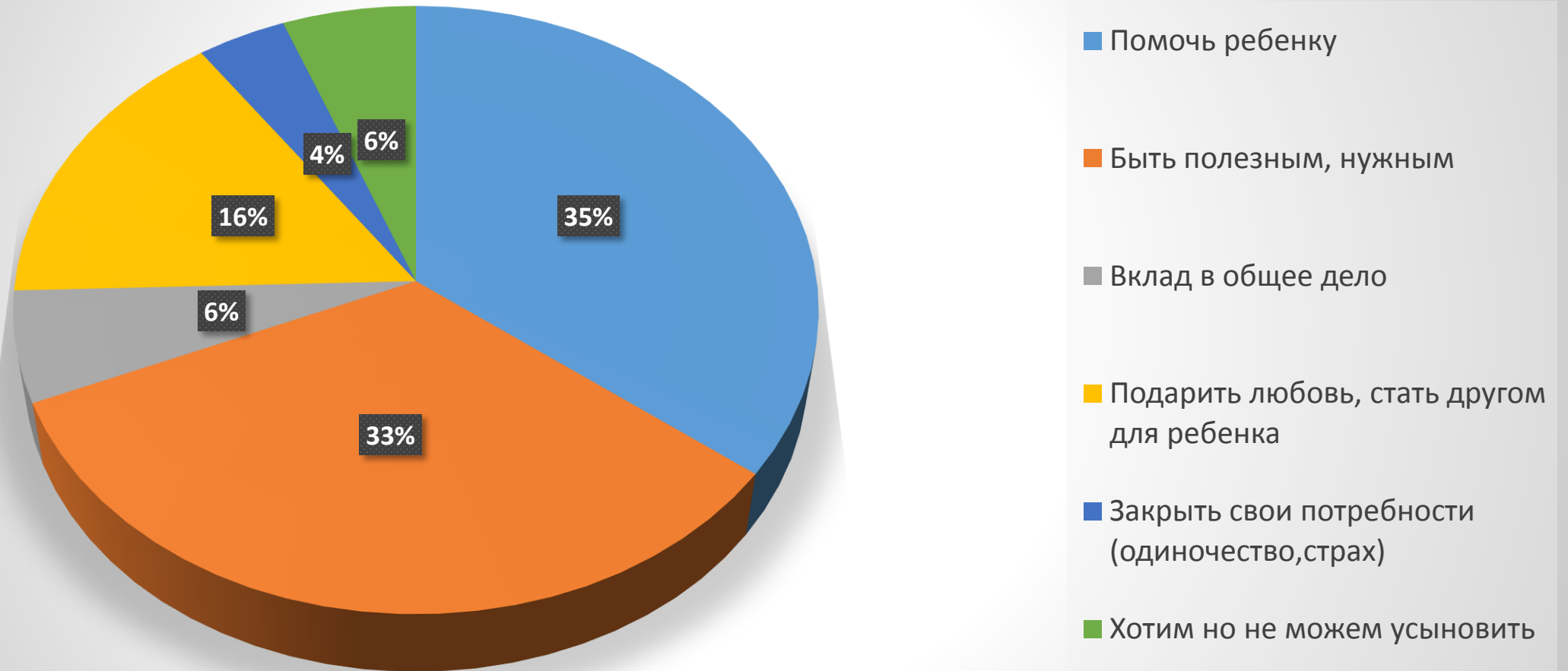
Понятийный аппарат:

Волонтерская деятельность - добровольная социально направленная, выполняемая по свободному волеизъявлению общественно полезная деятельность, осуществляемая на безвозмездной основе в интересах физических и (или) юридических лиц.

Мотив - побудительная причина, повод к какому-нибудь действию

Потребность - надобность, нужда в чем-нибудь, без удовлетворения которой невозможно обойтись

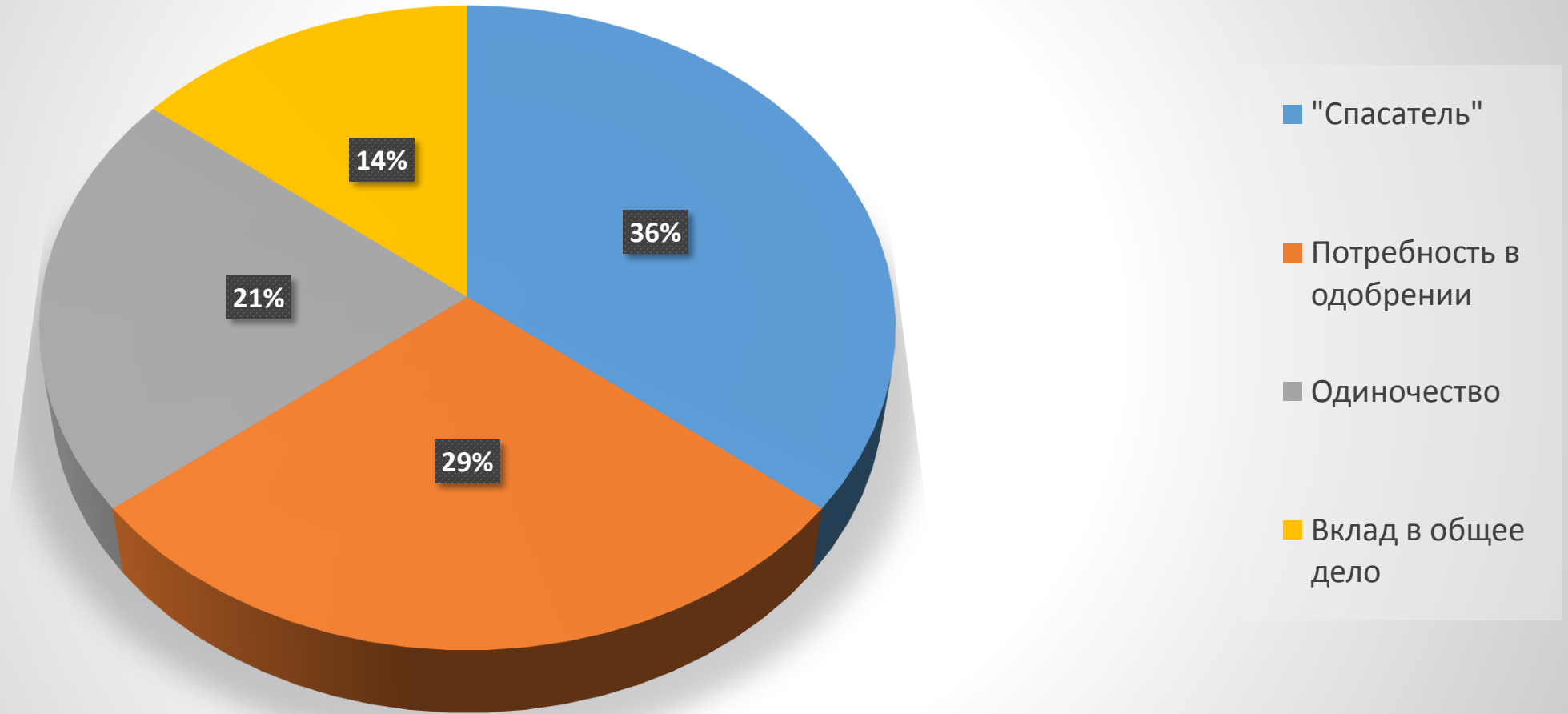
Мотивация наставников для участия в проекте (анкетные данные)



По типам мотивов исходя из ответов респондентов лидируют следующие:

1-Альтруистические мотивы 2-Мотив самоуважения 3-Компенсаторные мотивы

Мотивация наставников для участия в проекте (наблюдения специалистов)



По типам мотивов по результатам собеседования со специалистами:

1-Компенсаторные мотивы 2- Мотивы самоуважения 3- Альтруистические

Сравнительная таблица типов мотивации

	Тип мотивации по результатам анкетирования наставников	Тип мотивации по результатам собеседования
1	Альтруистические мотивы	Компенсаторные мотивы
2	Мотив самоуважения	Мотив Самоуважения
3	Компенсаторные мотивы	Альтруистические мотивы

Компенсаторные мотивы-решение собственных проблем, ожидание ответной помощи, улучшения собственного самочувствия, преодоление чувства одиночества.

Альтруистические мотивы-желание способствовать изменениям в обществе,быть социально полезным, помогать нуждающимся, бороться с определенной проблемой, улучшить благополучие другой личности а так-же моральный долг и сочувствие.

Мотивы самоуважения- важно заслужить уважение других, получить поддержку и одобрение окружающих, чувствовать себя нужным и значимым.

Защитный мотив-помогают волонтерам забыть о своих собственных проблемах и полностью погрузиться в оказание помощи другим людям

При какой мотивации наставникам отказывают от участия в проекте?

Нет не правильной мотивации.

Некоторые критерии и границы для отбора в наставники.

Общие критерии: Возраст старше 25 лет. Наличие свободного времени для минимум 2 встреч в месяц.

	Критерии	Показатель критерия
1	«Заботящийся родитель +» «Заботящийся родитель -»	
2	«Контролирующий родитель +» «Контролирующий родитель -»	
3	«Границы»	
4	«Адаптивное дите +» «Адаптивное дите -»	
5	«Спонтанное дите +» «Спонтанное дите -»	
6	«Потери близких»	
7	«Глубина личности»	
8	«Потребности»	
9	«Эмоции. Эмоциональный интеллект»	
10	«Критическое мышление»	
11	«Конфликтность. Умение решать конфликты»	

Изменилась ли мотивация в процессе наставничества через 6 месяцев, через год и больше?

Два кризисных периода в процессе наставничества:

После 9-12 месяцев отношений

После 2-х лет отношений

Заявляют о желании выйти из проекта лишь 5- 10 %
Не прямо заявляют о желании выйти из проекта 80%
Итого 90 % наставников так или иначе рассматривают
возможность прекращения отношений с подопечным

Озвучиваемые причины в порядке упоминания:

- Не вижу результата от моего наставничества;
- Отсутствие времени;
- Непредвиденные жизненные обстоятельства;
- Обвинения специалистов в неумении оказывать должную поддержку.

Выявленные Причины:

- Незаккрытие своих потребностей с которыми наставник пришел в проект;
- Несоответствие ожидания действительности.

В среднем 1,5 из 10 пар наставник-ребенок распадаются по инициативе наставника

В 80% случаев распад удастся предотвратить при условии согласия наставника на помощь специалистов.

Мониторинг и управление мотивацией.

Можно лишь мониторить действия и результаты а работать с мотивацией и потребностями.

Собеседование.
Отбор по критериям

Школа наставников 32 часа.
Обязательное прохождение

Ежемесячная групповая поддержка
(клуб наставников)

Ежемесячная форма
отчета
дневники наставника

Постоянная супервизия
(обязательные индивидуальные сессии с психологом)

Контакт с персоналом
интернатного учреждения

Тестирование воспитанников
Обратная связь

Выводы:

- *Необходимо помочь волонтеру-наставнику понять свои потребности и глубинные мотивы в процессе обучения и супервизии;*
- *Мотивация претендента в большинстве случаев не является причиной отказа в участии в проекте, необходимо выявлять соответствие критериям;*
- *Привлечение наставников должно строиться с призывом на альтруизм;*
- *Для наставников витально находиться в супервизии в первые 2 года участия;*
- *Идеальный вариант когда потребности наставника закрываются в процессе взаимоотношений с подопечным;*
- *Динамики изменения мотивации не прослеживается, потребность наставника с которой он пришел в проект остается прежней, вот способы, которые для этого он использует меняются обычно в зависимости от изменений в ребёнке и от изменений жизненных обстоятельств самого наставника.*

Спасибо за внимание!