

Предложения по актуализации реестра программ ДПО для специалистов

Для разработки предложений по актуализации реестра программ ДПО для специалистов было проведен анализ состояния дополнительного профессионального образования специалистов системы социального сопровождения детей и молодежи с инвалидностью и ОВЗ в Новосибирской области. Анализ проводился с использованием анкетного опроса сотрудников организаций и учреждений, входящих в пилотный проект.

Целью исследования является всесторонний анализ системы дополнительного профессионального образования специалистов, работающих с детьми и молодежью с инвалидностью и ОВЗ, для выявления существующих проблем, потребностей и разработку рекомендаций по улучшению программ ДПО.

Анкета включала 34 вопросов. Выборочная совокупность составила 177 специалистов, которые занимают следующие должности:

- Начальник отдела/заведующий/директор/заместитель директора – 29 человек
- Педагог-психолог/ Социальный педагог/ Воспитатель/Тьютор – 35 человек
- Учитель/учитель дефектолог/ учитель логопед/ Старший преподаватель/ Преподаватель высшей квалификационной категории/ Доцент - 52 человек
- Инспектор/ Специалист/ Оператор/ Методист/Менеджер– 47 человек
- Логопед/ Врач по медико-социальной экспертизе/ Главный врач – 7 человек
- Экономист/ Бухгалтер/ Аналитик – 7 человека

Специалисты, работают со следующими категориями лиц с инвалидностью и ОВЗ:

- с нарушение опорно-двигательного аппарата – 57,63% респондентов;
- с нарушением зрения – 45,2% респондентов;
- с нарушением слуха – 44,07% респондентов;
- с нарушением интеллекта – 65,54% респондентов;
- с «общими» заболеваниями – 58,76% респондентов.

Способ отбора участников исследования – целевой, критерий отбора – специалисты, работающие с детьми и молодежью с инвалидностью.

Использовалось онлайн анкетирование с просьбой заполнить электронную форму на сайте Webanketa. По характеру ответов вопросы: закрытые и открытые вопросы. Анализ данных осуществлялся с помощью программы SPSS Statistics.

Исследование направлено на разработку рекомендаций по улучшению программ дополнительного образования, а также на создание эффективных методов подготовки специалистов, способствующих более качественному и индивидуализированному подходу к обучению и поддержке детей и молодежи с особыми потребностями.

Проведённое исследование выявило ряд значимых проблем, с которыми сталкиваются специалисты, работающие с семьями, воспитывающими детей с инвалидностью и ОВЗ, а также с лицами с ОВЗ и инвалидностью. Наиболее часто встречающимися проблемами являются:

Наиболее значимой проблемой является работа с семьями, воспитывающими детей с инвалидностью и ОВЗ 47,46%, что может указывать на необходимость более активного вовлечения родителей в процесс социального сопровождения.

Сопrotивление со стороны клиентов и непринятие помощи 32,2%, также является серьезным барьером, что может свидетельствовать о необходимости изменения подходов к работе с этой категорией.

Эмоциональное выгорание играет не последнюю роль в процессе оказания помощи 32,77%. Респондентов подчеркивают важность поддержки специалистов, работающих в данной сфере, поскольку выгорание и стрессы из-за высокой нагрузки могут приводить к снижению качества оказываемых услуг.

Решение проблем требует комплексного подхода, включающего разные методы и способы: повышение квалификации специалистов, разработку методических материалов и стандартов работы, внедрение современных технологий, оказание поддержки специалистам для предотвращения эмоционального выгорания и т.д. Особое внимание следует уделить работе с семьями, повышению их вовлеченности и преодолению страхов и предубеждений.

Большая часть респондентов проходила программам дополнительного профессионального образования (повышение квалификации и/или профессиональная переподготовка) – 75,14%.

На основе проведенного исследования можно выделить несколько ключевых направлений и программ дополнительного профессионального образования (ДПО), которые специалисты, работающие с детьми и молодежью с инвалидностью и ОВЗ, чаще всего упоминают в своих ответах.

1. Инклюзивное образование («Создание инклюзивной образовательной среды», «Организация инклюзивной образовательной среды», «Актуальные вопросы инклюзивного образования» и т.д.).

2. Психолого-педагогическое сопровождение («Организация психолого-педагогического сопровождения», «Психолого-педагогическое сопровождение с обучающимися с РАС», «Технологии взаимодействия с людьми с инвалидностью», «Современные подходы к организации и внедрению инклюзивной среды» и т.д.).

3. Работа с детьми с расстройствами аутистического спектра (РАС) («Работа с детьми с РАС», «Коррекционная работа с детьми с РАС», «Профилактика раннего проблемного поведения» и т.д.)

4. Специальная педагогика и коррекционная работа («Тифлопедагогика», «Коррекционная работа с детьми с ОВЗ», «Работа с детьми с множественными нарушениями» и т.д.).

6. Работа с семьями («Работа с семьями, воспитывающими детей-инвалидов», «Семейная и детская психология» и т.д.).

Учреждения, которые чаще всего упоминаются в ответах:

– ГАУ ДПО НСО НИПКипРО: множество программ по инклюзивному образованию, коррекционной работе и психолого-педагогическому сопровождению.

– НГПУ: курсы, связанные с логопедией, дефектологией и инклюзивным образованием.

Значительная часть респондентов - **71,14%** респондентов подтвердили наличие утвержденного графика/плана повышения квалификации, что может, говорит о высоком уровне организации учебного процесса в большинстве компаний. При этом часть респондентов - **16,11%** не слышали о графике. В большинстве организаций существует система повышения квалификации, но требуется улучшение информирования сотрудников о планах и реальной реализации программ.

Основной мотивацией для участия в обучении является возможность получения новых знаний и навыков. Организациям стоит учитывать удобство времени и места проведения программ, а также рассмотреть возможность бесплатных курсов для повышения вовлеченности сотрудников.

Сотрудники активно проявляют инициативу в обучении - **54,8%**, что может говорить о высокой мотивации со стороны специалистов и является положительным знаком. Однако важно также поддерживать инициативу со стороны руководства, чтобы создать сбалансированный подход к обучению.

Большинство респондентов - 41,81% указали, что оплачиваются только программы, на которые направляет руководитель, что может ограничивать возможности сотрудников. 23,16% респондентов сообщили, что организация оплачивает все программы. 10,17% не получают оплату от работодателя, а 18,08% обучаются только по бесплатным программам.

Существует значительная доля сотрудников, которые оплачивают обучение самостоятельно или ограничены в выборе программ. Организации стоит рассмотреть возможность увеличения финансирования на обучение, чтобы повысить уровень квалификации сотрудников и их удовлетворенность.

Специалисты готовы самостоятельно платить за следующие программы ДПО:

- программы, которые дают возможность получить новые знания, умения и компетенции и позволяют освоить новые виды деятельности.
- программы, которые имеют практическую направленность, включая практико-ориентированные семинары и стажировки.
- программы, связанные с работой с детьми с расстройствами аутистического спектра (РАС), нарушениями интеллекта, с проблемами коммуникации и другими особенностями развития.
- темы, касающиеся логопедии, нейропсихологии, коррекции детско-родительских отношений и работы с семьями.
- программы, которые рассматривают новые методики, инновационные технологии и подходы с данной клиентской категорией.
- курсы, способствующие личностному росту, развитию стрессоустойчивости и управлению эмоциональным выгоранием.

Анализ полученных результатов по вопросу о необходимых аспектах подготовки для работы с семьями, воспитывающими детей с инвалидностью и ОВЗ, а также с лицами с ОВЗ и инвалидностью, показывает, что респонденты выделяют несколько ключевых направлений, требующих дополнительного обучения и подготовки.

1. Технологии самосохранения (48,02%): Это направление оказалось самым востребованным. Специалисты понимают, что работа в данной сфере может быть эмоционально и физически истощающей, что делает навыки управления стрессом и выгоранием крайне важными. Это может быть связано с высоким уровнем эмоциональной нагрузки, с которым сталкиваются профессионалы.

2. Психолого-педагогические компетенции (44,63%): Значительная часть респондентов считает важным развитие навыков, связанных с психологической поддержкой и обучением. Это подтверждает необходимость использования специальных образовательных методик и адаптации подходов к каждому ребенку с особыми потребностями.

3. Коммуникативные навыки (40,11%) и правовые и организационные компетенции (40,11%): Эти аспекты также были выделены как важные. Умение устанавливать доверительные отношения и управлять конфликтами, а также знание законодательства и

доступных услуг являются необходимыми для эффективного взаимодействия с семьями и клиентами.

4. Инновационные технологии (38,42%): Респонденты отметили важность компьютерных компетенций и умения работать с современными инструментами, что может улучшить качество предоставляемых услуг и облегчить работу.

5. Медицинские компетенции (34,46%). Хотя этот аспект не был самым высоко оцененным, понимание основ медицинской помощи и специфики заболеваний все же является важным для работы с данной категорией клиентов.

6. Уровень информированности в работе с клиентскими категориями (24,29%). Это направление требует внимания, поскольку недостаток знаний о конкретных проблемах может негативно сказаться на качестве помощи.

7. навыки самообразования (17,51%): Этот аспект оказался наименьшим по значимости, что может указывать на то, что респонденты уже имеют определенные навыки самообразования, но, возможно, не видят в этом критической необходимости в рамках данной работы.

Результаты исследования показывают, что ключевыми аспектами подготовки для работы с семьями, воспитывающими детей с инвалидностью, являются психолого-педагогические компетенции, технологии самосохранения и коммуникативные навыки. Это подчеркивает необходимость комплексного подхода к обучению специалистов, работающих в этой области.

Большой части респондентам удобен формат обучение без отрыва от производства (44,07%). Специалисты ценят возможность совмещать обучение с профессиональной деятельностью, что может указывать на высокую занятость и необходимость применения знаний на практике

На основе полученных результатов исследования можно сформулировать следующие организационные и содержательные рекомендации, направленные на улучшение системы дополнительного профессионального образования специалистов, работающих с детьми и молодежью с инвалидностью и ОВЗ.

Организационные рекомендации

Инициатива обучения:

Разработать механизмы поддержки инициативы повышения квалификации, проявляемой самими сотрудниками, например, частичная компенсация стоимости обучения, гибкий график для совмещения работы и учебы.

Способы размещения информации:

Развивать и поддерживать специализированные онлайн-платформы и ресурсы, где специалисты могут найти актуальную информацию о программах ДПО и рекомендовать программы ДПО через руководителя. Поскольку руководитель выступает одним из источников в информировании сотрудников о возможностях обучения в выборе подходящей программы.

Форма и формат обучения:

Организовывать обучение по программам ДПО в очно-заочной форме, комбинируя онлайн и оффлайн форматы обучения.

Организовывать обучение без отрыва от производства.

Время обучения:

Организовывать обучение по программам повышения квалификации продолжительностью не больше месяца, а по программам профессиональной переподготовки – не больше 3 месяцев.

Преподавание:

Привлекать в качестве преподавателей экспертов:

- имеющих практический опыт по тематике программ ДПО;
- владеющих современными методиками и технологиями работы.

Соотношение теории и практики:

Обеспечивать оптимальное сочетание теоретических и практических учебных занятий по программе ДПО, при котором объем теоретических занятий не должен превышать объем практических занятий.

Виды практических занятий:

Использовать следующие образовательные технологии:

- стажировки или практики на местах для получения реальных навыков и опыта работы в своей профессиональной области;
- мастер-классы и тренинги, в том числе деловые игры, для развития практических навыков и умений;
- решение кейсов.

Методические материалы:

Обеспечивать доступ к учебно-методическим материалам по тематике программ ДПО (материалы лекций и семинаров, электронные ресурсы, записи вебинаров, рекомендуемые источники).

Факторы влияющие на качество получения дополнительного образования.

Использовать следующие критерии оценки программы ДПО при разработке программ / выбора программы обучения / разработки технического задания:

1. Компетентность преподавателя
2. Методы обучения, используемые преподавателями
3. Индивидуальный подход
4. Использование современных технологий
5. Обратная связь от преподавателя
6. Оборудование и ресурсы
7. Отношение обучающихся

Содержательные рекомендации

1. Актуализировать программы ДПО в области:
 - стандартов, алгоритмов и регламентов работы с семьями и лицами с инвалидностью и ОВЗ с учетом их нозологий, что позволит систематизировать работу и повысить ее эффективность. Особое внимание следует уделить обучению работе с лицами с РАС.
 - применения методик работы с сопротивлением клиентов (лиц с ОВЗ и инвалидностью, их социального окружения) и их иждивенческой позицией.
 - мотивационного консультирования, позволяющего помочь клиенту найти внутреннюю мотивацию к изменениям, преодолеть амбивалентность и принять ответственность за свою жизнь.
 - способов и методов формирования у клиентов навыков самостоятельности и ответственности;
 - способов и методов создания поддерживающей среды, способствующей развитию активной жизненной позиции клиентов;
 - конкретных методов работы с детьми, имеющими различные нарушения развития (например, логопедия, нейропсихология, прикладной анализ поведения)
 - профилактики эмоционального выгорания специалистов, например, посредством организации супервизий, групп поддержки для специалистов; проведение тренингов по управлению стрессом и профилактике выгорания; обеспечение возможности получения психологической помощи;
 - правовых основ работы с детьми и молодежью с ОВЗ и инвалидностью.
2. Обеспечивать доступ специалистов к информации о новых технологиях и методах работы с семьями и лицами с ОВЗ и инвалидностью посредством организации и/или участия в конференциях, форумах семинарах, вебинарах и т.д., посвященных вопросам работы с детьми и молодежью с ОВЗ и инвалидностью.

3. Сформировать доступный ресурс/сервис (например, онлайн-платформу), содержащий методические, нормативные и иные материалы для постоянного доступа к актуальной информации.