



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Развитие социальной
реабилитации через
образование (SOCRE)



Е. Ключкова, Ю.Жидченко, Ю.Князькина, С.Мальцев

РУКОВОДСТВО ДЛЯ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ

Санкт-Петербург

2019

This project has been funded with support from the European Commission. This document reflects the views only of the Project members, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Проект финансируется при поддержке Европейской комиссии. Этот документ отражает взгляды исключительно его авторов. Европейская комиссия не несет никакой ответственности за какое бы то ни было использование содержащейся здесь информации.

I Введение

Данное руководство создано в рамках международного проекта «**Развитие социальной реабилитации через образование (SOCRE)**», который реализуется при финансовой поддержке Программы Erasmus+ Европейского Союза. Проект SOCRE объединяет 16 партнеров из России (Санкт-Петербург, Пермь, Архангельск), Финляндии, Португалии, Нидерландов, Бельгии и Косово. Целью проекта является развитие социального подхода в реабилитации с помощью разработки и внедрения современных междисциплинарных образовательных программ повышения квалификации специалистов, работающих в реабилитации.

В течение трех лет реализации проекта в каждом регионе, где реализуется проект, разрабатывались и проводились образовательные программы для специалистов, работающих в реабилитации. Все созданные курсы были сфокусированы вокруг ключевых концепций проекта: социального подхода в реабилитации, клиент-центрированного подхода, доказательно-информированной практике, реабилитации на уровне сообщества и менеджмента в реабилитации. Также курсы должны были отвечать европейским требованиям к образованию взрослых, непрерывному профессиональному образованию и общим принципам эффективного образования взрослых.

Работа по созданию и эффективному проведению курсов потребовала от партнеров проекта в Санкт-Петербурге, Архангельске, Перми и Косово достаточно большой работы. Одним из важнейших направлений этой работы было развитие компетенций преподавателей. Почему это потребовалось?

Традиционно в российском образовании доминирует иерархическая модель отношений учитель-ученик и пассивные методы обучения, основанные на признании важности и эффективности прямой передачи знаний от учителя к ученику. Эти подходы сложились достаточно давно и претерпели мало изменений. Традиционно в образовательном процессе отдается предпочтение лекциям и семинарам, практические занятия проходят в форме показа преподавателем правильных техник или приемов, а потом проверки этих навыков у студентов. К сожалению, в преподавании реабилитации в широком смысле этого слова эти традиции сохраняются. Безусловно, преподаватели, вовлеченные в проект, уже имели опыт участия в международных проектах, учились активным формам преподавания, имели опыт создания современных образовательных программ. Но несмотря на весь предыдущий опыт нам потребовалось приложить достаточные усилия, чтобы апгрейдить библиотеку активных методов обучения, найти новые эффективные формы ведения занятий, организации обсуждений и тьютинга.

Проблема преподавания социального подхода в реабилитации и других ключевых концепций проекта состояла еще и в том, что для многих потенциальных участников обучения (студентов) эти концепции не относятся к важным результатам обучения. Большинство специалистов, работающих в реабилитации, на курсах повышения квалификации хотят получить навыки, наборы приемов, позволяющих лучше работать с теми или иными группами клиентов. Формирование аттитюдов, - а именно это связано с освоением ключевых концепций, этических принципов, философии реабилитации, - обычно не воспринимается как значимый компонент обучения. Кроме этого, у многих профессионалов до сих пор доминируют взгляды, базирующиеся на медицинской модели здоровья и инвалидности. Именно поэтому преподавателям в ходе обучения необходимо было использовать приемы деконструкции прежних аттитюдов и создать условия для самостоятельного конструирования новых убеждений и ценностей. Это достаточно новые для преподавателей задачи тоже требовали освоения новых методов и технологий преподавания.

В качестве преподавателей часто выступали практики, имеющие большой опыт работы в различных реабилитационных проектах и ежедневно занимающихся реабилитацией пациентов с самыми разными проблемами. Эти люди обладают устойчивой профессиональной идентичностью, у них сложившаяся система ценностей, они являются носителями новой философии реабилитации, которая базируется на ключевых концепциях проекта. Именно эти люди инициировали и развивали проект SOCRE. Почему же этим людям необходимо развивать какие-то новые компетенции, чтобы эффективно передавать свой опыт и знания? Во-первых, потому что реабилитации это не таблица умножения, которую нужно просто выучить. Мы учим анализировать проблемы, принимать решения, оценивать эффективность, рефлексировать. Во-вторых, чтобы этому учить, необходимо самому размышлять над своей практикой, рефлексировать, преподавателю необходимы метакогнитивные навыки, ориентация в психологии, социологии и антропологии, способность к холистическому подходу к анализу ситуации. В-третьих, в преподавании

мы планировали широко использовать метод проектов, и до начала обучения мы планировали потренироваться в его использовании. Потренироваться означало, что мы решили рассматривать создание каждого курса как проект, работать над ним как над проектом и оценивать его результаты, как оценивают результаты проекта. Это тоже было довольно новой задачей. В целом мы рассматривали развитие компетенций преподавателей, как образовательный процесс, как собственное направленное обучение, которое начиналось с осознания пробелов в исходных компетенциях, выбор инструментов для развития компетенций, спланированных действий по развитию компетенций и анализу эффективности пройденного пути.

Опыт, который мы приобрели, оказался настолько важным для нас, что мы приняли решение полностью переписать первую версию этого руководства, которая была подготовлена в первый год работы над проектом. Мы решили отказаться от простого перечисления методов преподавания и активного обучения, а в большей степени остановиться на процессе создания современного образовательного продукта, ориентированного на специалистов, работающих в реабилитации. Мы надеемся, что руководство окажется полезным.

II Как пользоваться Руководством

Представьте, что вам предстоит создать какой-то образовательный продукт. Допустим, это короткий курс для людей уже имеющих какое-то образование. Какие шаги необходимо предпринять, чтобы справиться с этой задачей?

Во-первых, необходимо очертить общую тематику курса, проанализировать область знаний или практики, к которой он относится.

Во-вторых, понять исходный уровень компетенций потенциальных слушателей и их потребности в обучении.

В-третьих, сформулировать компетенции, которые мы хотим у них развить и результаты обучения, которых каждый слушатель достигнет.

Наконец, когда результаты обучения сформулированы, вам предстоит для каждого раздела продумать активности для слушателей, ресурсы, которые им будут необходимы, чтобы учиться, и способы оценки, которые они и вы будете использовать, чтобы оценить достижение результатов обучения.

Еще один важный этап – продумать методы обучения, педагогические приемы и модели обучения, которые наилучшим образом подходят для достижения целей обучения.

Теперь, когда все это сделано, вам нужно составить документацию для курса таким образом, чтобы она соответствовала требованиям к образовательным программам.

Это руководство построено в соответствии с шагами, которые мы выполняем, при составлении образовательной программы. В качестве примеров мы будем использовать образовательные программы, разработанные в ходе проекта **«Развитие социальной реабилитации через образование (SOCRE)»**. Поэтому сначала мы опишем ключевые концепции проекта, потому что с ними связана тематика курсов, затем обсудим анализ исходных компетенций слушателей, исходные и ожидаемые компетенции, результаты обучения, активности и виды оценки, методы обучения и требования к написанию образовательной программы. В каждый раздел включена общая информация и конкретные примеры из нашей работы над курсами.

III Ключевые концепции проекта

Проект «Развитие социальной реабилитации через образование (SOCRE)» был построен вокруг 6 ключевых концепций, важных для развития реабилитационной помощи в России и Косово.

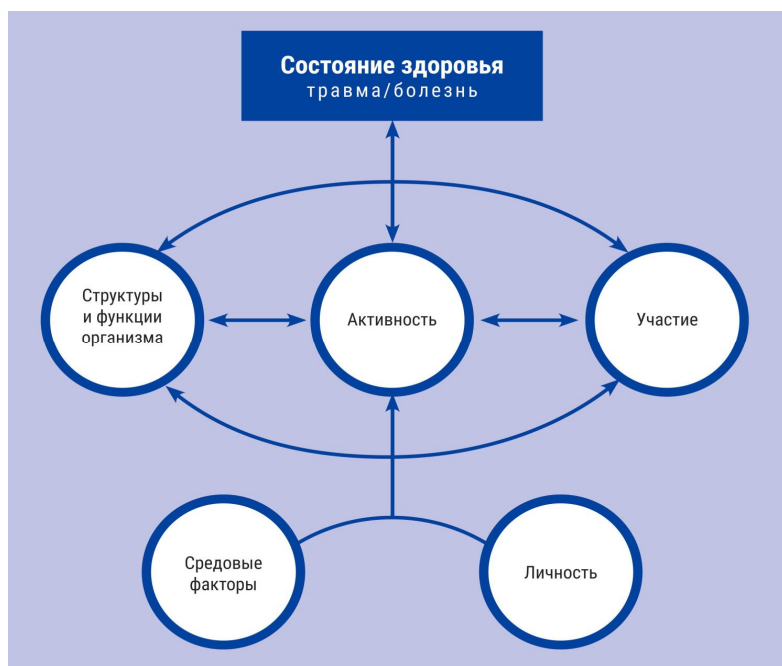
Социальный подход в реабилитации

Социальный подход в реабилитации — это подход, направленный на достижение каждым человеком с нарушениями максимально возможного уровня функционирования в обществе. Общей целью реабилитации при таком подходе являются успешность и личная удовлетворенность клиента во всем многообразии социальных жизненных ситуаций: дома, по месту учебы, на улице, в транспорте, на работе — всюду, где живут и функционируют люди без нарушений.

Социальный подход включает реабилитационные мероприятия, которые способствуют повышению функциональных способностей и достижению максимально возможного уровня инклюзии клиента.

Социальный подход тесно связан с биопсихосоциальной моделью здоровья и пониманием инвалидности, заложенным в Международной классификации функционирования (МКФ)¹. Биопсихосоциальная модель здоровья исходит из очевидного факта, что каждый человек функционирует в определенном многоаспектном контексте и проблемы с функционированием могут быть связаны как с биомедицинскими причинами (нарушениями структуры и/или функций организма), так и с внешними факторами контекста, влияющими на человека.

Чтобы понять, как это происходит, проанализируйте жизнь двух подростков с последствиями спинальной травмы с полным поперечным повреждением спинного мозга на грудном уровне: один живет на 5 этаже пятиэтажки без лифта, а второй в частном деревянном доме в деревне. Используйте для этого схему Международной классификации функционирования (МКФ), разработанную ВОЗ в 2001 г.



Исходные нарушения структуры и функции организма у обоих подростков одинаковые. Но их активность, то есть выполнение разных задач, связанных с мобильностью, самообслуживанием, общением, бытовой жизнью, учебой и т.д., будет значительно отличаться в зависимости от множества факторов среды. Самые очевидные из них — наличие или отсутствие активной инвалидной коляски и возможности перемещаться на ней, доступность среды, помощь специалистов в обучении необходимым видам деятельности, поддержка близких. Участие в жизни общества и возможность инклюзии будет также отличаться в зависимости от контекста, в котором живет каждый подросток.

¹ <http://who-fic.ru/icf/>

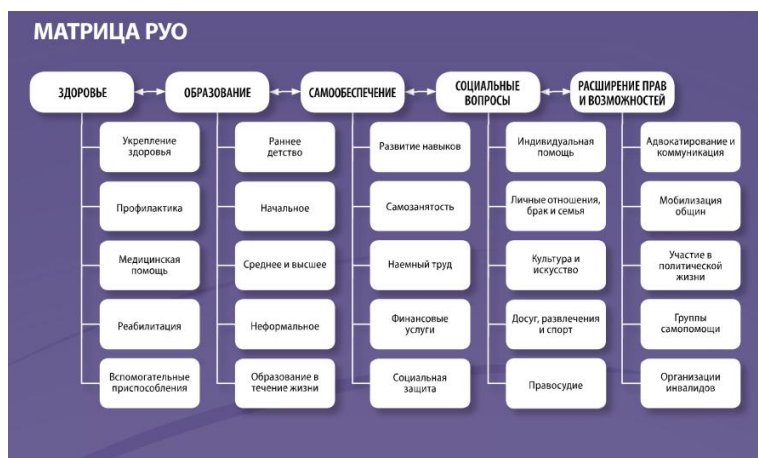
Социальный подход базируется на понимании того, что если картина «инвалидности» каждого человека уникальна и зависит от контекста, в котором он живет, то и реабилитация эффективна только когда она индивидуальна. Индивидуальная помощь с учетом конкретных обстоятельств жизни клиента — это основа социального подхода в реабилитации. Подобный подход требует постоянного анализа текущей ситуации и соответствующего пересмотра реабилитационных мероприятий. Не менее важно учитывать дальнейшую жизнь клиента, те задачи и требования, которые могут появиться в ближайшем и отдаленном будущем, а также личные предпочтения, ценности и образ жизни человека во всех сферах.

Реабилитация на уровне отдельных сообществ

Реабилитация на уровне отдельных сообществ (PYO; community based rehabilitation; CBR) — это **система** реабилитации, — службы, сервисы, адаптация среды, — развернутая «на местах», то есть там, где человек живет и работает. Она направлена на улучшение качества жизни людей с инвалидностью и их семей, удовлетворение основных потребностей и обеспечение их включения и вовлечения в жизнь общества.

Концепция PYO развивается Всемирной организацией здравоохранения (ВОЗ) с конца 1970-х годов² и направлена на обеспечение доступности реабилитации для людей с инвалидностью. Это межсекторальная стратегия, призванная обеспечить людям с инвалидностью доступ к образованию, работе, службам здравоохранения и социальным службам. Работа ведется общими усилиями самих людей с инвалидностью, их семей, врачей, специалистов в сфере реабилитации, организаций и отдельных сообществ, соответствующих правительственных и неправительственных учреждений в области здравоохранения, образования и профессиональной ориентации, а также социальных и других служб.

Для понимания концепции ВОЗ разработало Матрицу PYO (CBR Matrix), которая помогает понять, каким образом ключевые сферы жизни человека взаимосвязаны и какие ключевые элементы входят в каждую сферу жизни. Подробно она описана в серии руководств, выпущенных ВОЗ в 2010 году.



Пациент-центрированный подход

Пациент-центрированный подход (patient-centered care, или person-centered care) — это подход к ведению и реабилитации клиентов, который исходит из потребностей, ценностей и предпочтений каждого конкретного человека. Сюда входят не только сугубо «медицинские» потребности, но и социальные и личностные, охватывающие практически все аспекты жизни: ежедневные рутины, семью, окружающую среду, работу, досуг, социальные связи и активности — словом, всё то, что позволяет каждому из нас чувствовать себя полноценным членом общества и жить так, как мы хотим.

² <https://www.who.int/disabilities/cbr/guidelines/ru/>

Этот подход подразумевает тесное сотрудничество клиента, его близких и специалистов. Они совместно принимают клинические и иные решения, основанные на потребностях, ценностях и обстоятельствах жизни человека, и таким образом придают этим решениям смысл и реальную — жизненную — ценность.

Подход содержит ряд принципов, следование которым позволяет выстроить полноценную систему реабилитации:

- доступность реабилитационных сервисов и услуг;
- сопровождение после выписки и постклинический мониторинг;
- участие в реабилитации семьи и других близких;
- эмоциональная поддержка и ослабление страхов и тревоги, связанных с текущим состоянием, лечением и прогнозом;
- физический комфорт клиента;
- информирование и обучение клиента;
- координация и интеграция реабилитационных сервисов;
- **уважение к ценностям, потребностям и предпочтениям клиента.**

Клиент выступает полноценным, активным участником собственного лечения и реабилитации. Клиент и его близкие становятся не объектом реабилитации, а участниками междисциплинарной команды, а усилия всех членов этой команды направлены на решение конкретных задач клиента.



Pahor et.al., 2015

Доказательно-информированная практика

Доказательно-информированная практика (ДИП; evidence-informed practice, EIP): контекстуализированный культурно-ориентированный подход, в основе которого лежит пошаговая (поиск, сбор, оценка и введение в практику) организация клиент-центрированной реабилитации.

Доказательно-информированная практика подразумевает использование результатов различных видов исследований при принятии решений в сфере развития реабилитационных услуг и практики, а также результатов исследований эффективности, безопасности и обоснованности использования тех или иных методов реабилитации. Кроме этого, учитываются предпочтения, ценности клиента и контекст, в котором он живет, а также знания и опыт специалиста,

клинические условия и ситуация, в которой клиенту оказываются реабилитационные услуги. Именно в процессе взаимодействия этих трех компонентов и рождается доказательно-информированная практика.

Доказательно-информированная практика меняет роли клиента и специалиста в процессе принятия решений в клинической практике от патерналистского подхода, когда специалист авторитарно «назначает» клиенту некий усредненный набор услуг, — к партнерскому, в котором специалист и клиент вместе выбирают наиболее эффективное и разумное в конкретной жизненной и клинической ситуации решение.

Доказательно-информированная практика значительно изменяет ежедневную клиническую практику специалиста, требуя организовывать рутинную работу максимально доказательным образом. Это включает применение надежных и достоверных инструментов оценки состояния клиента и эффективности реабилитации, использование четких протоколов ведения случаев.

С другой стороны, доказательно-информированная практика требует внимания к информированию и обучению клиентов, поскольку они должны уметь анализировать информацию, критически мыслить и соотносить информацию с собственной жизненной ситуацией.

Развитие доказательно-информированной практики также меняет подход к научным исследованиям. Традиционно более распространенные количественные исследования дополняются качественными исследованиями взгляда клиента на ситуацию, реабилитацию, ее результаты и ценности. В исследования результатов реабилитационных программ включается оценка качества жизни клиента и субъективная оценка результатов реабилитации.



Менеджмент в реабилитации

Менеджмент в реабилитации — это совокупность методов, форм и средств управления реабилитационными сервисами, позволяющая использовать их наиболее эффективно. Система менеджмента в реабилитации представлена процессами и процедурами, необходимыми для того, чтобы конкретная организация смогла достигать поставленных целей. Следовательно, система менеджмента тесным образом связана с подходами, философией и ценностями, лежащими в основе работы конкретной организации.

Менеджмент в реабилитации, как и менеджмент в целом, включает несколько компонентов: управление проектами, управление персоналом, управление качеством, маркетинг, инновационный менеджмент, финансовый менеджмент, стратегический менеджмент, исследовательский менеджмент, инвестиционный менеджмент, риск-менеджмент, информационный менеджмент.

На уровне конкретной организации можно рассматривать всю совокупность процессов, связанных с управлением, как континуум от макро-менеджмента, или менеджмента организации в целом, до микро-менеджмента, или менеджмента каждого клинического случая. Эти процессы должны быть согласованы и соответствовать целям организации.

Качественный менеджмент в реабилитации отличается от менее качественного тем, насколько лидерам удается органично встроить философию и ценности во все процессы работы команды. Эффективность организаций и интересы их клиентов невозможно защитить только формальным описанием процедур и процессов и строгим исполнением регламентов. Успешность работы находится в балансе креативности и следовании протоколам на уровне каждого сотрудника. Решение этой задачи достигается непрерывной работой с людьми, которые должны чувствовать свою ценность и быть частью корпоративной культуры организации.

Стратегически каждая организация стремится к непрерывному улучшению сервисов. Для этого система должна оставаться открытой и гибкой. Продукт реабилитации зависит от большого количества переменных, которые создают люди, и управленческая задача состоит в создании условий, стимулирующих качественную работу.



Непрерывное образование, или образование в течение всей жизни

Непрерывное образование или образование в течение всей жизни (lifelong learning; LLL) — это самостоятельное, постоянное и основанное на внутренней мотивации накопление знаний и развитие навыков в личных или в профессиональных целях.

Необходимость непрерывного образования сегодня как никогда очевидна и вызвана она появлением новых, более эффективных концепций обучения, развитием науки и техники, особенно компьютерных технологий, расширением и изменением подходов к ведению случаев, более глубоким пониманием потребностей и интересов людей с инвалидностью, а также развитием гуманистических ценностей.

Непрерывное образование специалиста в сфере реабилитации позволяет:

- расширять профессиональные компетенции и навыки в своей области;
- практиковать более гибкие подходы к ведению пациентов;
- предлагать пациенту больше возможностей для реабилитации;
- успешнее устранять или снижать риски для здоровья пациентов;

- следить за эффективными практиками и вовремя отсеивать неэффективные;
- расширять профессиональные связи;
- повышать свою ценность как специалиста на рынке труда;
- получать возможности для личностного развития и профессиональной независимости.

Таким образом, сегодня непрерывное образование специалиста не только требуется самому специалисту и его клиентам (а через них и всему обществу), но и является неотъемлемым условием профессионализма и профессиональной карьеры.

IV Исходный уровень компетенций слушателей

Обычно преподаватель, работающий на уровне постдипломного образования, довольно плохо представляет себе исходный уровень компетенций потенциальных слушателей. Почему это происходит? Во-первых, оценить уровень компетенций специалиста, закончившего вуз несколько лет назад, значительно труднее, чем оценить уровень компетенций студента, так как компетенции специалиста изменяются в процессе его практической работы, формального и неформального обучения, самостоятельного направленного обучения. Во-вторых, в реабилитации на один курс повышения квалификации могут попасть люди с разным уровнем исходного профессионального образования. Например, врачи, врачи-специалисты, медицинские сестры, получившие специализацию инструктора по лечебной физкультуре, специалисты по адаптивной физической культуре. Все они имеют разный опыт обучения, разные компетенции и разные роли в реабилитационном процессе. Преподаватель курса повышения квалификации часто не может влиять на набор на курс и не влияет на состав участников. В-третьих, часто преподаватель имеет слабое представление о том, что реально творится в секторе реабилитационных услуг. Нередко преподаватели не ведут клинической работы, не имеют тесных связей с учреждениями, оказывающими реабилитационные услуги, не ориентируются в том, что сейчас беспокоит реальных людей, выполняющих реальную работу. И, наконец, многие преподаватели искренне считают, что они могут научить кого угодно и оценивать исходный уровень компетенций не так уж и важно, главное хорошо учить. Проблема заключается в том, что то, каким образом мы выстраиваем учебный процесс напрямую зависит от исходных компетенций потенциальных слушателей, их опыта обучения и их потребностей в обучении. Попробуем понять, что может помочь оценить уровень компетенций и образовательные потребности тех, кто придет к вам учиться.

Первое, что нам может помочь, это Национальная рамка квалификации³. Национальная рамка квалификаций в представляет собой краткое описание квалификации и путей ее достижения на территории той или иной страны. Рамка квалификаций применяется в целях:

международной и межотраслевой сопоставимости уровней квалификации и документов об образовании для формирования единой системы квалификаций и обеспечения трудовой мобильности граждан;

планирования различных траекторий образования граждан для достижения квалификации соответствующего уровня и обеспечения карьерного роста;

разработки отраслевых рамок квалификаций и установления единых требований к квалификации работников и выпускников образовательных организаций при разработке профессиональных и образовательных стандартов, программ профессионального образования, проведении оценки результатов образования и формировании системы сертификатов.

Говоря простым языком, встречаясь со специалистом и понимая, на каком уровне квалификации он находится, можно спрогнозировать его уровень компетенций в терминах автономности и ответственности, представить.

Национальная рамка квалификаций содержит количество уровней квалификаций в стране (в разных странах по разному, от 1 до 10); профессиональные стандарты, включающие в себя описание требований к работнику – в виде знаний, умений и навыков, разнесенных по уровням рамки квалификаций, список профессий/квалификаций и программами профессионального обучения, формирующими определенный набор компетенций. Каждый уровень квалификации соответствует определенной широте полномочий и ответственности, которую можно возложить на работника. Так работник с Уровнем 1 может работать только под внешним руководством, а на Уровне 5 действует автономно. Проследив за изменением формулировок в описании уровней квалификации, можно проследить за увеличением компетенций. В каждой области деятельности могут работать люди с разными уровнями квалификации, соответственно задачи их непрерывного профессионального обучения будут различаться, точно также как будут различаться приобретаемые в ходе такого обучения компетенции. Точно также должны будут различаться результаты обучения и соответственно им активности слушателей, методы преподавания, способы и инструменты

³ <https://cyberleninka.ru/article/n/natsionalnaya-ramka-kvalifikatsiy-mezhdunarodnyy-opyt-ispolzovaniya/viewer>
<http://www.i-autograph.com/book/112a56u3-646524b24c-1d96929899>
<http://www.i-autograph.com/book/112a56u3-646524b24c-b80e9eafe5>

оценки. Иными словами, нельзя учить одинаково слушателя с Уровнем 4 и 7. Эта достаточно очевидно, однако в практике образования это происходит сплошь и рядом, например, врачи-неврологи, работающие по специальности несколько лет (Уровень 7), слушают на курсах в рамках дополнительного профессионального образования ту же лекцию, что и врачи, только получающие специализацию по неврологии (Уровень 6), участвуют в одних и тех же практических занятиях и сдают одни и те же тесты.

Национальная рамка квалификации нашей страны подразумевает выделение следующих уровней квалификации и соответствующих дескрипторов:

Уровни	Широта полномочий и ответственность (общая компетенция)	Сложность деятельности (характер умений)	Научоемкость деятельности (характер знаний)
1 уровень	Деятельность под руководством. Индивидуальная ответственность	Выполнение стандартных (простых) заданий, обычно физический труд	Применение обыденных (житейских) знаний и (или) ограниченного круга специальных знаний
2 уровень	Деятельность под руководством с проявлением самостоятельности при выполнении знакомых заданий. Индивидуальная ответственность	Выполнение ограниченного круга заданий Выбор способа действия по инструкции Корректировка действий с учетом условий их выполнения	Применение значительного объема специальных знаний
3 уровень	Деятельность под руководством с проявлением самостоятельности при решении типовых практических задач. Планирование собственной деятельности, исходя из поставленной руководителем задачи. Индивидуальная ответственность	Выполнение разнообразных заданий Выбор способа действия из знакомых на основе знаний и практического опыта. Корректировка действий с учетом условий их выполнения	Понимание технологических или методических основ решения типовых практических задач Применение значительного объема специальных знаний.
4 уровень	Деятельность под руководством с проявлением самостоятельности при решении практических задач, требующих анализа рабочей ситуации и ее предсказуемых изменений. Планирование собственной деятельности и/или деятельности группы работников, исходя из поставленных задач. Ответственность за решение поставленных задач или результат деятельности группы работников	Решение различных типов практических задач. Выбор способа действия из известных на основе знаний и практического опыта. Текущий и итоговый контроль, оценка и коррекция деятельности	Понимание научно-технических или методических основ решения практических задач. Применение значительного объема специальных знаний Самостоятельная работа с информацией

Уровни	Широта полномочий и ответственность (общая компетенция)	Сложность деятельности (характер умений)	Научность деятельности (характер знаний)
5 уровень	Самостоятельная деятельность по решению типовых практических задач, требующих самостоятельного анализа рабочей ситуации и ее предсказуемых изменений. Участие в управлении решением поставленных задач в рамках подразделения Ответственность за решение поставленных задач или результат деятельности группы работников или подразделения	Решение различных типов практических задач с элементами проектирования. Выбор способов решения в изменяющихся (различных) условиях рабочей ситуации. Текущий и итоговый контроль, оценка и коррекция деятельности	Применение профессиональных знаний технологического или методического характера Самостоятельный поиск информации, необходимой для решения поставленных профессиональных задач.
6 уровень	Самостоятельная деятельность, предполагающая определение задач собственной работы и/или подчиненных по достижению цели Обеспечение взаимодействия сотрудников и смежных подразделений Ответственность за результат выполнения работ на уровне подразделения или организации	Разработка, внедрение, контроль, оценка и коррекция компонентов профессиональной деятельности, новых технологических или методических решений	Применение профессиональных знаний технологического или методического характера, в том числе инновационных Самостоятельный поиск, анализ и оценка профессиональной информации
7 уровень	Определение стратегии, управление процессами и деятельностью (в том числе инновационной) с принятием решения на уровне организаций или подразделений крупных институциональных структур. Ответственность за результаты деятельности организаций или подразделений крупных институциональных структур.	Решение задач развития области профессиональной деятельности и (или) организации с использованием разнообразных методов и технологий, в том числе, инновационных. Разработка новых методов, технологий и т.п.	Понимание методологических основ деятельности. Создание новых знаний прикладного характера в определенной области и/или на стыке областей. Определение источников и поиск информации, необходимой для развития области профессиональной деятельности и /или организации
8 уровень	Определение стратегии, управление процессами и деятельностью (в том числе инновационной) с принятием решения на уровне крупных институциональных структур. Ответственность за результаты деятельности крупных институциональных структур.	Решение проблем исследовательского и проектного характера, связанных с повышением эффективности управляемых процессов	Создание новых знаний междисциплинарного и межотраслевого характера. Оценка и отбор информации, необходимой для развития деятельности.

Уровни	Широта полномочий и ответственность (общая компетенция)	Сложность деятельности (характер умений)	Научоемкость деятельности (характер знаний)
9 уровень	<p>Определение стратегии, управление сложными социальными, производственными, научными процессами.</p> <p>Значительный и оригинальный вклад в определенную область деятельности</p> <p>Ответственность за результаты деятельности в масштабе отрасли, страны, на международном уровне</p>	<p>Решение проблем методологического, исследовательского и проектного характера, связанных с развитием и повышением эффективности сложных социальных, производственных, научных процессов.</p>	<p>Создание новых фундаментальных знаний междисциплинарного и межотраслевого характера.</p> <p>Управление содержанием информационных потоков.</p>

В рамках проекта SOCRE требования к уровням квалификации слушателей должны были соответствовать Европейской рамке квалификации (EQF), которые соответствуют уровням Российской рамки квалификаций. Курсы предназначались для работников уровней компетенций 5-7, причем они обучались совместно, что представляло достаточно сложную задачу:

EQF 7	<ul style="list-style-type: none"> • Врачи-специалисты • Специалисты по АФК • Психологи • Логопеды • Специалисты по социальной работе 	магистры
EQF 6	<ul style="list-style-type: none"> • Врачи • Специалисты по АФК • Психологи • Логопеды • Специалисты по социальной работе 	бакалавры
EQF 5	<ul style="list-style-type: none"> • Медицинские сестры • Социальные работники 	

Еще одним шагом к пониманию образовательных потребностей потенциальных участников обучения может стать предварительное изучение общих потребностей практики того или иного региона. Например, в Российской Федерации в проекте SOCRE участвуют высшие учебные заведения, государственные организации и негосударственные некоммерческие организации из Архангельска, Перми и Санкт-Петербурга. Деятельность предполагает общий план и общие результаты, однако в каждом регионе разрабатываются собственные дополнительные программы профессионального образования. Выбор тематики и целевой аудитории зависит от особенностей региона и потребностей специалистов, работающих в области реабилитации в данном регионе.

В Санкт-Петербурге при создании дополнительных программ профессионального образования партнеры проекта - Частное образовательное учреждение высшего образования «Санкт-Петербургский медико-социальный институт» (ЧОУВО «СПБМСИ») и Автономная некоммерческая организация реабилитационных услуг «Физическая реабилитация» (АНО «Физическая реабилитация») – отталкивались от следующих особенностей региона:

1. В Санкт-Петербурге, начиная с 1991 года реализовывалось множество международных проектов, направленных на развитие системы реабилитационной помощи и создание доступных, качественных сервисов для людей, нуждающихся в реабилитации. Начиная с 90х годов и по настоящее время государственные и негосударственные организации города имеют тесные связи со странами Балтийского региона и Европейского Союза;
2. Именно в Санкт-Петербурге началось развитие таких «ключевых» для системы реабилитационной помощи специальностей, как физическая терапия и эрготерапия. Во многих государственных и негосударственных учреждениях Санкт-Петербурга работают подготовленные физические терапевты и эрготерапевты;
3. В Санкт-Петербурге существуют сильные организации, объединяющие пациентов (клиентов) и их близких. Данные организации заинтересованы в создании наилучшей из возможных систем реабилитационной помощи, а также в обеспечении доступности помощи для всех нуждающихся;
4. В Санкт-Петербурге по сравнению с другими регионами России сильный некоммерческий сектор и хорошее устойчивое взаимодействие некоммерческого сектора и государственных учреждений, включая органы власти.

Поэтому в Санкт-Петербурге не было необходимости в создании и проведении общих или ознакомительных курсов. В процессе создания и реализации дополнительных программ профессионального образования можно было использовать опыт сильных организаций и потребителей услуг, а также использовать активные методы обучения, включающие совместное создание проектов, подходов и технологий (co-creation). Учитывая, что социальный подход в реабилитации это активно развивающаяся область знаний и практик, программы профессионального образования в этой области должны были отвечать критериям программ обучения в течение всей жизни, то есть давать профессионалу своеобразный навигатор, позволяющий ориентироваться в море информации и самостоятельно наращивать компетенции.

При обсуждении актуальных областей практики команда реализации проекта в Санкт-Петербурге выбрала следующие направления:

- Помощь людям с тяжелыми и множественными нарушениями;
- Помощь людям с прогрессирующими состояниями;
- Помощь пожилым людям.

В каждой из этих областей практики работают люди разных специальностей и с разным уровнем образования, то есть люди, находящиеся на разных уровнях Европейской рамки квалификации. Поскольку одной из ключевых проблем эффективной реабилитационной помощи в России является отсутствие эффективного междисциплинарного взаимодействия и включение в командные обсуждения членов команды с низким уровнем квалификации (Уровень 5, соответствующий квалификации медицинских сестер и социальных работников в РФ). Потому было решено разрабатывать единые дополнительные программы профессионального образования, включая в них участников с уровнями 5, 6 и 7 (Таблица 1), причем привлекая команду специалистов с разным уровнем квалификации из каждого учреждения. При этом компетенции, результаты обучения, стратегии обучения и инструменты промежуточной и итоговой оценки разрабатываются отдельно для каждого уровня квалификации.

И, наконец, для определения потребностей в обучении можно провести фокус-группы с потенциальными участниками обучения. В этом случае группа, разрабатывающая курс, сможет максимально точно понять уровень компетенций потенциальных слушателей и их запросы на обучение.

V Приобретаемые компетенции и результаты обучения

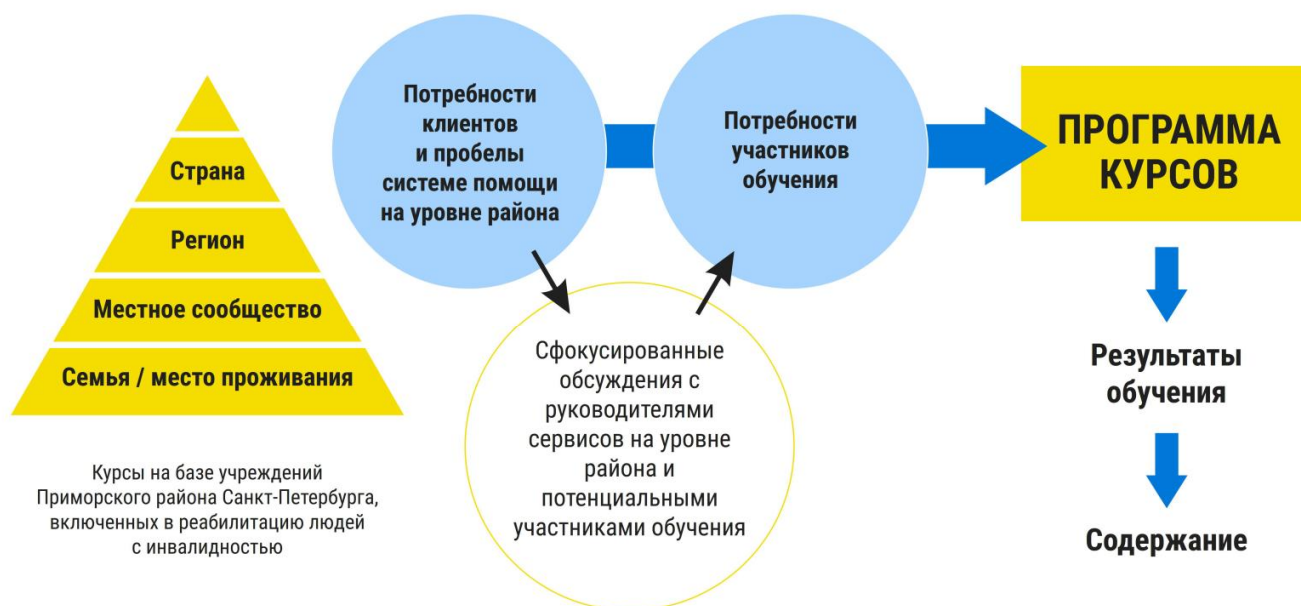
Для того, чтобы понять, каких компетенций не хватает тем, кто придет учиться на тот или иной курс, необходимо проанализировать существующую ситуацию максимально полно. Что мы имеем в виду? Работник, занятый в той или иной деятельности, может не замечать пробелов в собственных компетенциях, так как с его точки зрения они действуют по инструкции, старается делать все правильно и на него никто пока не жаловался. Однако, пробелы могут замечать клиенты ил руководитель такого работника. Если мы, планируя курс, спросим о необходимых компетенциях работника, его клиентов и его руководителя мы получим 3 разные ответа. Если мы спросим только одного участника процесса, мы совершим системную ошибку и, скорее всего, не сможем адекватно сформулировать компетенции и результаты обучения.

При разработке курсов непрерывного профессионального образования в рамках проекта SOCRE мы использовали 2 модели анализа необходимых компетенций. Оба способа предлагали максимально широкое обсуждение недостатков в системе помощи тем или иным группам клиентов. Обе использованные модели можно назвать методом совместного создания курсов. Забегая вперед, скажем, что это метод совместного создания ценностей (co-creation), который мы широко использовали при проведении обучения.

В первом случае после выбора актуальных для региона областей для развития социального подхода в реабилитации были проведены фокус-группы с клиентами, результаты которых был обсуждены с потенциальными участниками обучения и руководителями сервисов в выбранных областях практики. Только после этого были сформулированы ожидаемые компетенции и результаты обучения.



Вторая модель касалась разработки курсов развивающих реабилитацию на уровне местного сообщества, - большого района Санкт-Петербурга, - поэтому в обсуждении потребностей в обучении были включены все ключевые игроки рынка социальных услуг на уровне района. Мы провели сфокусированное обсуждение с руководителям сервисов на уровне района и с потенциальными участниками обучения. После этого были сформулированы ожидаемые компетенции и результаты обучения.



Исходя из потребностей в обучении выбранной целевой группы, для которой разрабатывается тот или иной курс, выделяются компетенции, которые предполагается развивать. Например, в процессе разработки одного из курсов⁴ дополнительного профессионального образования для проекта SOCRE были выделены 3 профессиональные компетенции:

- Продвижение концепции социальный подход в реабилитации
- Межпрофессиональная клиент-центрированная коммуникация
- Межпрофессиональная клиент-центрированная помощь

В зависимости от исходного уровня квалификации (уровень по Европейской рамке квалификации) профессиональные компетенции конкретизируются следующим образом – пороговый, базовый и продвинутый уровни достижения компетенций.

Междисциплинарные профессиональные компетенции	Уровень квалификации EQF / уровень освоения компетенций	Профессиональные компетенции
Продвижение концепции «Социальный подход в реабилитации»	5 базовый	Понимают проблемы, потребности и жизненные перспективы клиентов, ухаживающих и ближних помощников, а также всех людей, вовлеченных в процесс оказания помощи
	6 пороговый	Использует концепцию «социальный подход в реабилитации» в разработке и проведении индивидуальных программ помощи клиентам, ухаживающим и ближним помощникам
	7 продвинутый	Использует концепцию «социальный подход в реабилитации» в организации междисциплинарной клиент-центрированной работы учреждения, службы или сервиса

⁴ Курс «Социальный подход в реабилитации. Введение» (72 часа)

Межпрофессиональная клиент-центрированная коммуникация	5 базовый	Используют предложенные способы коммуникации с клиентами, ухаживающими и близкими помощниками
		Эффективно общается со всеми людьми, вовлеченными в процесс оказания помощи клиентам, ухаживающим и близким помощникам
		Участвуют в междисциплинарных обсуждениях: способны обсуждать, доносить свою точку зрения и озвучивать проблемы, потребности и обстоятельства жизни клиента
	6 пороговый	Предлагает и эффективно использует различные способы коммуникации с клиентами, ухаживающими и близкими помощниками
		В рамках своих профессиональных компетенций обучает клиентов, ухаживающих и близких помощников необходимым методам коммуникации
		Организует междисциплинарную коммуникацию с людьми, вовлеченными в процесс оказания помощи конкретным клиентам, ухаживающим и близким помощникам
	7 продвинутый	Организует и участвует в междисциплинарных обсуждениях: в рамках своих профессиональных компетенций формулирует проблемы конкретных клиентов, участвует в процессе постановки междисциплинарных целей, предлагает пути междисциплинарного ведения и оценки эффективности
Организует междисциплинарную клиент-центрированную работу учреждения, службы или сервиса с учетом коммуникативных потребностей всех участников реабилитационного процесса		
Межпрофессиональная клиент-центрированная помощь	5 базовый	Разделяет концепцию развивающего ухода и видит перспективы для ее использования на своем рабочем месте
		Организует и проводит клиент-центрированную помощь на основе первичной и повторной оценки проблем, потребностей и обстоятельств жизни клиента
		Проводит обучение клиента, ухаживающих и близких помощников конкретным приемам и техникам помощи, а также оценивает и контролирует результаты обучения
	6 пороговый	В рамках своих профессиональных компетенций разрабатывает, планирует, проводит и оценивает эффективность междисциплинарных программ клиент-ориентированной помощи конкретным клиентам, ухаживающим и близким помощникам
Делегирует другим участникам реабилитационного процесса отдельные элементы междисциплинарных клиент-ориентированных программ помощи конкретным клиентам, ухаживающим и близким		

		помощникам
		Контролирует выполнение другими участниками реабилитационного процесса конкретных элементов междисциплинарных клиент-ориентированных программ помощи конкретным клиентам, ухаживающим и ближним помощникам
	7 продвинутый	Организует междисциплинарную клиент-центрированную работу учреждения, службы или сервиса
		Оценивает эффективность и анализирует работу отдельных звеньев междисциплинарной клиент-центрированной помощи в учреждении, службы или сервиса
		Оценивает эффективность и анализирует работу междисциплинарной клиент-центрированной помощи учреждения, службы или сервиса в целом

Говоря о результатах обучения необходимо понимать, что существуют три основных области обучения – когнитивная (мыслительная), аффективная (эмоциональная или чувственная) и психомоторная (физическая или кинестетическая). Соответственно мы можем формулировать 3 типа результатов обучения: знания, аттитуды и навыки.

Три области обучения были впервые описаны в 1956-1972 гг. Основоположником данного описания является Бенджамину Блуму (B. Bloom), однако, Блум детально описал только когнитивную область, то есть знания, в то время как аффективная область была описана соавтором Блума Дэвидом Кратволом, а психомоторная область Анитой Хэрроу. В целом классификация результатов обучения носит название таксономии Блума. Таксономия предлагает преподавателям последовательность «категории-примеры-глаголы», которая помогает формулировать результаты обучения в каждой области. Например, категория «запоминать» из области когнитивных результатов обучения («знания») предлагает пример «Знать правила безопасности» и глаголы, которые модно использовать для формулировки результатов обучения, «Определять, описывать, идентифицировать, знать, маркировать, составлять списки, искать совпадения, именовать, выделять, напоминать, распознавать, воспроизводить, выбирать, утверждать». Таким образом, преподаватель, разрабатывающий тот или иной курс, получает структурированный инструмент, позволяющий формулировать результаты обучения.

Ниже мы приводим пересмотренную версию таксономии Блума⁵, перевод которой был осуществлено в рамках проекта SOCRE.

Важно помнить, что результаты обучения формулируются для каждого уровня квалификации слушателей, они должны соответствовать уровню ответственности и автономности, заложенным в описании соответствующего уровня. Например, в когнитивной области у слушателей с Уровнем 5 и Уровнем 7 могут быть разные объемы знаний: социальный работник (Уровень 5) «описывает основные признаки дискомфорта, которые наблюдаются у клиента при длительном нахождении в неправильной позе», специалист по АФК (Уровень 6) – «описывает все возможные виды реакции клиента на длительное нахождение в неправильной позе ». Важно помнить, что результаты обучения формулируются максимально конкретно так, чтобы их можно было проверить с помощью методов оценки. Кроме этого, они должны быть понятны для участников обучения.

⁵ Lorin W. Anderson, David R. Krathwohl et. al *A Taxonomy for Learning, Teaching, and Assessing: A Revision of Bloom's Taxonomy of Educational Objectives, Complete Edition Complete Edition*. — Pearson; Complete edition (2000)

Обновленная таксономия Блума: когнитивная, аффективная и психомоторная области обучения
 Обновленная таксономия Блума — когнитивная область

Лорин Андерсон, бывший ученик Блума, в середине девяностых годов пересмотрел когнитивную область в таксономии обучения и внес некоторые изменения. Два самых известных изменения: 1) изменение имен в шести категориях с существительных на формы глаголов и 2) небольшая перегруппировка (Anderson, Krathwohl, Airasian, Cruikshank, Mayer, Pintrich, Raths, Wittrock, 2000; Pohl, 2000). Эта новая таксономия отражает более активную форму мышления и, возможно, точнее изначальной:

Категория	Примеры	Ключевые слова [глаголы]
Запоминать: вспоминание ранее выученной информации	Излагать политику компании. Цитировать цены по памяти клиенту. Знать правила безопасности.	Определять, описывать, идентифицировать, знать, маркировать, составлять списки, искать совпадения, именовать, выделять, напоминать, распознавать, воспроизводить, выбирать, утверждать.
Понимать: понимание значения, перевода, примечаний и смысла инструкций и задач. Формулировка проблемы своими словами.	Пересмотреть принципы контрольной работы. Объяснить своими словами алгоритм выполнения сложной задачи. Перевести уравнение в компьютерную таблицу.	Понимать, преобразовывать, защищать свою точку зрения, различать, оценивать, объяснять, расширять, обобщать, привести пример, сделать вывод, интерпретировать, перефразировать, предсказать, переписывать, обобщать, переводить.
Применять: использование выученной концепции в новой ситуации или свободное использование абстракции. Применение изученного на занятиях материала к новым ситуациям на рабочем месте.	Использовать руководство для расчета времени отпуска сотрудника. Применять законы статистики для оценки достоверности письменного теста.	Применять, изменять, вычислять, конструировать, демонстрировать, обнаруживать, манипулировать, модифицировать, оперировать данными, прогнозировать, готовиться, предоставлять, связывать, показывать, решать, использовать.
Анализировать: разделение учебного материала или концепций на составные части, с целью понимания организационной структуры. Различение фактов и выводов.	Устранять неполадки в оборудовании с помощью логических выводов. Выявлять логические ошибки в рассуждениях. Собирать информацию из отдела компании и выбирать необходимое обучение для сотрудников.	Анализировать, разбивать, сравнивать, сопоставлять, составлять диаграммы, вскрывать противоречия, дифференцировать, выделять, разграничивать, идентифицировать, иллюстрировать, делать выводы, обрисовывать в общих чертах, соотносить, выбирать, логически разделять.
Оценивать: выносить суждения о ценности определенных идей или учебного материала.	Выбирать наиболее эффективное решение. Нанимать самого квалифицированного кандидата. Объяснять и обосновывать обновленный бюджет.	Оценивать, сравнивать, заключать, противопоставлять, критиковать, проводить разбор, защищать идею, описывать, выделять, оценивать, объяснять, интерпретировать, обосновывать, связывать, обобщать, поддерживать.

<p>Создавать: создавать структуру или шаблон из разных элементов. Объединять элементы в единое целое, обладающее новым смыслом или структурой.</p>	<p>Написать руководство по деятельности компании или по бизнес-процессам. Разработать машину для выполнения конкретной задачи. Объединять данные из нескольких источников для решения проблемы. Пересмотреть и переработать данные для улучшения результата.</p>	<p>Упорядочивать по категориям, объединять, компилировать, составлять, создавать, разделять, проектировать, объяснять, генерировать, модифицировать, организовать, планировать, менять местами, реконструировать, связывать, реорганизовать, пересматривать, переписывать, суммировать, рассказывать, писать.</p>
--	--	---

Обновленная таксономия Блума — аффективная область

Аффективная область (Krathwohl, Bloom, Masia, 1973) описывает эмоциональные взаимодействия, чувства, ценности, оценки, увлечения, мотивацию и отношение. Пять основных категорий перечислены по порядку от самого простого к самому сложному:

Категория	Примеры	Ключевые слова [глаголы]
<p>Восприятие явлений: осознанность, готовность выслушать, внимание к определенным вещам.</p>	<p>Уважительно выслушивать других. Выслушать и запомнить имена людей, с которыми только что познакомился.</p>	<p>Спрашивать, выбирать, описывать, следовать, давать, держать, опознавать, находить, именовать, указывать на что-либо, выбирать, сидеть, выпрямляться, отвечать, использовать.</p>
<p>Ответ (реакция) на явления: активное участие со стороны учащихся. Внимание и реакция на определенное явление. Результаты обучения – соответствие формальным требованиям к ответу, готовность отвечать или удовлетворение (мотивация).</p>	<p>Участвовать в дискуссиях на занятиях. Проводить презентацию. Задавать вопросы, касающиеся новых идей, концепций, моделей и т. д., чтобы полностью понять их. Знать и применять правила техники безопасности.</p>	<p>Отвечать, ассистировать, поддерживать, соответствовать, обсуждать, приветствовать, помогать, помечать, выполнять, практиковать, представлять, читать, сообщать, выбирать, рассказывать, писать.</p>
<p>Оценка ценностей: придание значимости или ценности определенному объекту, явлению или поведению. Варьируется от простого принятия до более сложного состояния приверженности. Оценка основана на усвоении набора конкретных ценностей, в то время как ключи к этим ценностям внешне выражаются в поведении учащегося, и их часто можно идентифицировать.</p>	<p>Демонстрировать веру в демократические процессы. Чувствительность к индивидуальным и культурным различиям (ценностное разнообразие). Способность решать проблемы. Предлагать план по улучшению общества и выполнять его. Информировать руководство по волнующим вопросам.</p>	<p>Завершать, показывать, дифференцировать, объяснять, следовать, формировать, начинать, приглашать, присоединяться, оправдывать, предлагать, читать, сообщать, выбирать, делиться, изучать, работать.</p>

<p>Организация ценностей: создание уникальной системы ценностей, сравнивая, упорядочивая и разрешая конфликты между различными ценностями. Акцент на сравнении, соотношении и синтезе ценностей.</p>	<p>Признавать необходимость баланса между свободой и ответственностью. Принимать ответственность за свое поведение. Объяснить роль систематического планирования в решении проблем. Принять профессиональные этические стандарты. Создать план жизни в соответствии со своими способностями, интересами и убеждениями. Приоритет отдается эффективной трате времени для удовлетворения нужд – организационных, семейных и своих собственных.</p>	<p>Придерживаться, изменять, упорядочивать, объединять, сравнивать, завершать, защищать идею или проект, объяснять, формулировать, обобщать, идентифицировать, включать, изменять, выстраивать, организовывать, подготавливать, связывать, синтезировать.</p>
<p>Усвоение ценностей (формулирование): иметь систему ценностей, отвечающую за поведение учащегося, одинаковое во всех сферах жизни, последовательное, предсказуемое и, что наиболее важно, характерное для данного учащегося. Цели обучения связаны с общими закономерностями адаптации учащегося (личными, социальными, эмоциональными).</p>	<p>Демонстрировать уверенность в себе при самостоятельной работе. Сотрудничать в групповой деятельности (успешно работать в команде). Использовать объективный подход в решении проблем. Каждодневная приверженность профессиональной этике. Пересматривать суждения и менять поведение при появлении новых данных. Ценить людей за их суть, а не судить по внешности.</p>	<p>Действовать, различать, отображать, влиять, слушать, изменять, выполнять, практиковать, предлагать, квалифицировать, задавать вопросы, пересматривать, обслуживать, решать, проверять.</p>

Таксономия Блума — психомоторная область

Психомоторная область включает в себя физические движения, координацию и использование двигательных навыков. Развитие этих навыков требует практики и измеряется с точки зрения скорости, точности, расстояния, методов или техник выполнения. Семь основных категорий перечислены от самого простого поведения до самого сложного: [Психомоторные области Симпсона и Харроу особенно полезны для развития навыков детей и молодежи, а также для развития навыков у взрослых для выхода из зоны комфорта Психомоторная область Дейва является самой простой в применении в корпоративной среде. Обе модели обладают различными перспективами и преимуществами: перед применением подумайте, какая модель подходит вам]

Психомоторная область Симпсона

Категория	Примеры	Ключевые слова
<p>Восприятие (осознанность): способность использовать сенсорные сигналы для определения двигательной активности: от сенсорной стимуляции через выбор сигналов до трансляции.</p>	<p>Обнаруживает невербальные сигналы общения. Оцените, где мяч приземлится после того, как его бросят, а затем переместитесь в правильное место, чтобы поймать мяч. Регулирует температуру духовки, чтобы откорректировать температуру по запаху и вкусу пищи. Регулирует высоту вил на вилочном погрузчике, сравнивая расположение вил по отношению к поддону.</p>	<p>Выбирать, описывать, обнаруживать, различать, идентифицировать, изолировать, связывать, отбирать.</p>
<p>Готовность: готовность действовать. Включает умственные, физические и эмоциональные установки. Эти три набора - диспозиции, которые определяют реакцию человека на различные ситуации (иногда называемые строем мыслей).</p>	<p>Знает и выполняет последовательность шагов в производственном процессе. Признает способности и ограничения другого человека. Проявляет желание освоить новый процесс (мотивацию). ПРИМЕЧАНИЕ: эта категория психомоторной области обучения тесно связана с реагированием на явление аффективной области.</p>	<p>Начинать, отображать, объяснять, двигаться, продолжаться, реагировать, показывать, утверждать, выступать добровольцем.</p>

<p>Управляемый ответ: ранние этапы обучения сложному навыку, который включает в себя имитацию, метод проб и ошибок. Достаточная производительность достигается практикой.</p>	<p>Решает математическое уравнение, как показано. Следует инструкциям для построения модели. Реагирует на ручные сигналы инструктора во время обучения работе на погрузчике.</p>	<p>Копировать, следить, повторять, реагировать, воспроизводить, отвечать.</p>
<p>Механизм (базовый уровень): промежуточная стадия в обучении сложному навыку. Отработанные ответы стали привычными, и движения могут выполняться с некоторой уверенностью и мастерством.</p>	<p>Использовать компьютер. Починить протекающий кран. Водить машину.</p>	<p>Собирать, калибровать, конструировать, разбирать, отображать, закреплять, фиксировать, измельчать, нагревать, манипулировать, измерять, исправлять, смешивать, организовывать, рисовать эскизы.</p>

<p>Сложный внешний ответ (продвинутый уровень): умелое выполнение двигательных действий, которые включают в себя сложные модели движения. Мастерство определяется быстрым, точным и высоко скоординированным действием, требующим минимум энергии. В эту категорию входят уверенное выполнение действий и автоматизм. Например, теннисисты или футболисты часто будут сопровождать возгласами радости или неодобрения свой удар по мячу, потому что по ощущению действия они могут сказать, какой результат даст тот или иной удар.</p>	<p>Управлять автомобилем на тесной параллельной парковке. Управлять компьютером быстро и качественно. Уверенно играть на пианино.</p>	<p>Собирать, строить, калибровать, конструировать, разбирать, отображать, закреплять, фиксировать, измельчать, нагревать, манипулировать, измерять, исправлять, смешивать, организовывать, рисовать эскизы. (ПРИМЕЧАНИЕ: ключевые слова такие же, как и в категории «механизм», но добавляются наречия или прилагательные, которые указывают на то, что эффективность действий стала быстрее, лучше, точнее и т. д.</p>
<p>Адаптация: навыки хорошо развиты, и человек может изменять схемы движения в соответствии с особыми требованиями.</p>	<p>Адекватно реагирует на неожиданные события. Изменяет инструкцию, чтобы удовлетворить потребности учащихся. Выполняет задачу на машине, которая изначально не предназначалась для этой цели (машина не повреждена, и при выполнении новой задачи нет опасности).</p>	<p>Адаптировать, оповещать, изменять, менять местами, реорганизовывать, пересматривать, находить варианты.</p>
<p>Порождение: создание новых моделей движения в зависимости от конкретной ситуации или конкретной проблемы. Результаты обучения подчеркивают креативность, основанную на высокоразвитых навыках.</p>	<p>Создает новую теорию. Разрабатывает новую и комплексную программу обучения. Создает новую программу физической тренировки.</p>	<p>Упорядочивать, строить, объединять, составлять, конструировать, создавать, проектировать, начинать, делать, запускать.</p>

VI Что происходит в классе? Активности, ресурсы и методы оценки

В целом, при разработке курса должна прослеживаться четкая связь между общими целями курса, компетенциями, которые приобретают слушатели, активностями слушателей, ресурсами для обучения и методами оценки, которые используются для того, чтобы определить, достигнуты ли результаты.

Прежде чем говорить о том, что может происходить в классе, остановимся на одной важной вещи – на курсе, который планируется провести, скорее всего, будут преподавать несколько человек, поэтому они должны действовать согласованно. Давайте будем считать, что курс это проект, а его проведение это командная работа, результат работы команды в этом случае – достижение участниками результатов обучения. Кто же члены этой команды? На самом деле это не только все преподаватели курса, но и слушатели курса. Поэтому все чаще и чаще об образовательных курсах говорят как о процессе совместной деятельности, направляемой с одной стороны преподавателями, а с другой стороны слушателями.

Итак, у вас есть список компетенций, которые ваши слушатели должны приобрести в процессе обучения, и список результатов обучения, которых вы хотите достичь. Теперь необходимо детально разработать содержание курса и ресурсы, которыми будут пользоваться участники, а также продумать, что, собственно, будут делать участники, чтобы освоить материал и достичь результатов обучения.

Но прежде чем начать собирать главы книг в папки и размножать раздаточные материалы, давайте задумаемся о том, что мы в действительности можем дать слушателям в процессе обучения. Это особенно важно для таких сфер деятельности, как реабилитация. Итак, мы хотим, чтобы человек, прошедший обучение умел клинически мыслить, выделять проблемы, принимать решения. Можно ли передать такие знания в готовом виде, прочитав лекцию и заставив слушателей записать все в тетрадку и выучить. Очевидный ответ: «Нет». Поэтому для таких целей необходима другая философия образовательного процесса. На наш взгляд лучше всего подходит конструктивистский подход. Конструктивизм – это общее обозначение для различных направлений в науке, искусстве и философии, которые ставят в центр понятие конструкции для обозначения производимого в этих областях продукта. В качестве основного тезиса конструктивизма можно сформулировать положение о том, что процесс восприятия не отражает никакой действительности, но человек создает (конструирует) свою относительную и субъективную реальность. Конструктивизм — это педагогическая философия, ключевая идея которой заключается в том, что знания нельзя передать обучаемому в готовом виде. Можно лишь только создать педагогические условия для успешного самоконструирования и самовозрастания знаний учащихся. С более общих позиций конструктивизм отражает достаточно простую истину: на протяжении всей жизни каждый из нас конструирует свое собственное понимание окружающего мира. Именно поэтому каждый из нас уникален своим видением мира, своими убеждениями, своим мировоззрением. Именно поэтому нам интересна оригинальная точка зрения другого человека, именно поэтому очень важно оставаться самим собой, со своим почерком и стилем. Итак, с позиций конструктивистского подхода результаты обучения нельзя передать студенту в готовом виде, мы можем только создать условия для самостоятельного конструирования результатов обучения, исходная точка для построения обучения может быть только исходные компетенции студентов, обучение – активный процесс, в котором результаты формируются через опыт, обучение происходит в сотрудничестве и результаты обучения формируются из различных точек зрения. Для такого подхода хорошо подходит метод обучения или технология, называемая «совместное создание ценностей». На английском это называется co-creation, что иногда переводится как «сотворчество». Что это такое?

Совместное создание ценностей (co-creation)

Совместное создание ценности, создание совместной ценности — создание продуктов, услуг или систем совместными усилиями разработчиков и заинтересованных сторон (например, компаниями и клиентами, или менеджерами и работниками). Впервые концепцию совместного создания благ предложили в 2000 г. Прахалад (С. К. Prahalad) и Рамасвами (Venkat Ramaswamy). Значение этого термина достаточно широкое и может, например, взаимодействие между потребителем и поставщиком медицинских или образовательных услуг, наёмным работником и работодателем. Первоначально технология использовалась в бизнесе, однако, постепенно пришла и в другие сферы деятельности.

Любая проектная деятельность может реализовываться с использованием технологии совместного творчества, если в создании (дизайне) и реализации проекта участвуют разные люди, люди, выполняющие разные роли, люди, находящиеся в разных позициях в плане менеджмента, ответственности и автономности.

Например, если преподаватель написал программу курса, продумал его дизайн, распределил роли слушателям, раздал задания и расставил нужных людей по местам, то это нельзя отнести к технологии совместного творчества, несмотря на то, что в реализации проекта участвует множество людей. Если же заинтересованные стороны вместе конструируют содержание, методы и результаты, в создании модели обучения участвуют и потребители услуг, и создатели услуг (сервисов), то это можно отнести к совместному творчеству.

В случае разработки курсов проекта SOCRE мы использовали эту технологию для разработки курсов. Кроме этого совместное создание ценностей использовалось более локально как элемент совместной работы на занятиях. Например, на курсе, посвященном прогрессирующим состояниям в формате совместного создания ценностей слушатели создали список признаков постурального дискомфорта.

Курс «Прогрессирующие состояния. Социальный подход в реабилитации». Занятие «Поддержка функционирования пациента / клиента: обучение, безопасность и качество жизни. Позиционирование и перемещение». Совместное создания списка признаков постурального дискомфорта.

Совместному созданию списка признаков постурального дискомфорта, - то есть этапу, на котором включается совместное создание ценностей, - предшествует выполнение задания в группах. В малых группах по 3-4 человека слушатели наблюдают как один член группы («модель») проводит неподвижно в позе сидя 10 минут. Преподаватель готовит для каждой группы определенную позу сидя, в каждом случае это неудобное положение тела: короткое сиденье, ноги не достают до пола, очень низкое сиденье, правая половина сиденья выше левой и тому подобное. «Модель» должна сидеть неподвижно, а остальные члены группы («наблюдатели») внимательно смотрят и письменно фиксируют минимальные признаки дискомфорта. Когда время заканчивается все объединяются в большую группу.

Собственно процесс совместного создания ценности, - в нашем случае, это список признаков дискомфорта, - начинается с группового обсуждения, в котором группы представляют результаты наблюдения, «модели» делятся опытом своих ощущений и стратегий, которые помогли им справиться с заданием, обсуждения возможных факторов, которые могли бы влиять на переносимость длительного нахождения в неподвижной позе у клиентов / пациентов, с которыми участники могут сталкиваться на своем рабочем месте. Все признаки фиксируются на листе флипчата. Затем группе дается время, чтобы отредактировать формулировки и создать окончательный список.

Список становится важным продуктом работы группы и вносится в ресурсы курса.

Использование конструктивистского подхода приводит к тому, что преподаватель не может подготовить все ресурсы для обучения заранее. В зависимости от результатов работы в группах, выявленных потребностей участников, важных идей и проектов преподаватель дополнительно находит новые ресурсы, которые предоставляет слушателям.

Важно понимать, что активности для слушателей, которые подбирает преподаватель, должны выбираться с учетом специфики тех результатов обучения, достижению которых они служат. Например, если мы хотим, чтобы слушатели «уверенно формулируют цели вмешательства», то недостаточно рассказать, каким образом нужно формулировать цели в формате SMART и дать несколько примеров. Необходимо потратить время, чтобы слушатели потренировались ставить цели для учебных случаев, затем вместе с ними переформулировать цели наилучшим образом, затем предложить поработать над целями для их собственных случаев и обобщить полученный группой опыт. Этого невозможно достичь, используя только пассивные методы обучения⁶. Во время курсов, разработанных в рамках проекта SOCRE, мы использовали следующие виды активного обучения:

- прямой контакт с клиентами в учебной ситуации: интервьюирование, оценка потребностей, обсуждения
- групповые обсуждения выделенных проблем
- учебное кафе
- анализ случаев
- ролевые игры
- открытые обсуждения
- выполнение проектов на рабочем месте.

Ниже мы приведем примеры некоторых учебных заданий, в которых использовались не очень распространенные активности и формы обучения.

Проекты, реализованные на рабочем месте.

6

Прямой контакт с клиентами в учебной ситуации

Преподаватель выбирает клиентов / пациентов, которые готовы потратить свое время, придти на занятие или быть на связи с группой слушателей удаленно. Слушатели делятся на малые группы максимум по 4 человека, чтобы все могли участвовать в разговоре с приглашенным клиентом / пациентом. Преподаватель предлагает тему, которую необходимо обсудить с клиентом / пациентом и дает время каждой группе для выработки сценария и распределения ролей. Например, группа может выбрать формат интервью, открытые или закрытые вопросы, структуру интервью, порядок действий, сколько человек могут задавать вопросы, кто и как фиксирует ответы. Далее проходит само интервью. После окончания интервью группа объединяет результаты и представляет их на обсуждении.

Интервьюирование клиента или их близких в учебной ситуации. Курс «Социальный подход в реабилитации. Введение» (72 часа). Занятие Клиенты, члены семьи, ближние помощники и специалисты в системе отношений. Навстречу эффективной клиент-центрированной коммуникации»

Цель: получить опыт обсуждения потребностей клиентов и/или их близких в помощи, понять причины, по которым люди выбирают те или иные виды помощи.

Для участия в интервью были приглашены люди с прогрессирующими состояниями, люди с тяжелыми и множественными нарушениями, мама подростка с тяжелыми и множественными нарушениями, дочь пожилой женщины. На проведение удаленного интервью было отведено 1,5 часа. Обсуждение результатов заняло еще 1 час. По окончании обсуждения было предложено ответить на следующие вопросы:

Что важного вы открыли для себя в процессе выполнения этого задания?

Что вы хотите поменять в своей работе с клиентами / пациентами и их близкими по итогам этого выполнения задания?

Учебное кафе

Преподаватель (или группа преподавателей) создает условия для студентов, распределяя их в группы, иногда динамично меняя состав групп в процессе, направляя и облегчая общение участников. Выступает в роли руководителя со стороны или модератора. Таким образом уровень вовлеченности участников в обсуждение становится выше. Важно, что этот метод хорошо использовать для тренировки навыков обсуждения в командах. В целом, учебное кафе это креативный и очень продуктивный метод внесения изменений в существующую работу сервисов.

Обычно слушатели разбиваются на команды по 4-6 человек, каждая команда располагается вокруг одного стола, обсуждает одну проблему. По окончании времени на обсуждение за столом остается один член команды («носитель результатов работы команды»), а остальные члены команд перемещаются по кругу к другому столу. Далее каждый «носитель» презентует новой команде результаты, собирает обратную связь, делает дополнения. Далее команды вновь перемещаются. В конце исходная команда опять собирается за своим столом и на основе дополнений от других команд и комментариев делает итоговый результат работы над проблемой для презентации. Итоговые плакаты презентуются большой группе.

Курс «Пожилые люди. Социальный подход в реабилитации». Тема «Двигательные нарушения у пожилых людей». Учебное кафе «Поддержание физической активности пожилого человека при перемещении»

Цель: создать алгоритмы переходов пожилого человека из одной позы в другую.

Для создания алгоритмов участники разделились на 3 группы по 3-4 человека. Каждая группа работает вокруг своего «стола» (вокруг столика учебного кафе), после окончания каждого этапа группы переходят к другому столу по установленному преподавателем порядку, изучает результаты работы предыдущей группы, дополняет её, а затем переходит к следующему столу. В результате вся группа обсуждает все варианты двигательных переходов. Были созданы 3 «стола», в соответствии с заданными темами обсуждения и практикума: 1) переход из позиции лежа на спине в позицию сидя на краю кровати, 2) смещение вдоль края кровати и пересаживание на кресло-туалет, 3) переход из позиции сидя в позицию стоя и обратно.

В каждой группе был участник, выполняющий роль «модели». В двух группах была возможность пользоваться функциональной кроватью для тестирования своих идей. Учащиеся обсуждали техники движения и фиксировали

результаты обсуждения в таблицах на бумаге флипчарта, оставляя результаты на столах. Последующие группы не пользовались результатами предыдущих в процессе своих обсуждений.

Для создания первого алгоритма учащимся потребовалось больше времени, чем для написания последующих. Через 20 мин. произошел первый переход. На дальнейшее обсуждение в каждой группе потребовалось по 15 мин.

После того, как все группы прошли по всем «столам», каждой группе было дано 15 мин, чтобы с учетом предложенных другими участниками алгоритмов создать окончательные варианты.

В финале учебного кафе каждая группа представила свой алгоритм двигательной активности (15 мин.), демонстрируя его на практике. Участники задавали каждой группе вопросы (5 мин.).

В завершении была дискуссия (20 мин.) об использовании различных технических средств в предложенных двигательных алгоритмах.

Открытое обсуждение

Для участия в открытом обсуждении можно пригласить широкую публику, экспертов, слушателей других курсов, клиентов, их близких, можно организовать видеотрансляцию, спланировать публикацию резюме или распространить результаты любым другим образом.

Открытая дискуссия «Этические вопросы оказания помощи людям с прогрессирующими состояниями». Курс «Прогрессирующие состояния. Социальный подход реабилитации» (72 часа)

В ходе дискуссии планировалось обсудить актуальные вопросы оказания помощи пациентам всех возрастов с прогрессирующими состояниями, включая паллиативную помощь и помощь в конце жизни. Особое внимание было уделено вопросам сообщения диагноза и прогноза, выбора пути ведения пациента и разделения ответственности между семьей и персоналом, поддерживающей реабилитации, включая позиционирование, снижение дискомфорта, кормление и обеспечение жидкостью, а также вопросы обезболивания.

К участию в обсуждении приглашаются специалисты и руководители учреждений и служб, оказывающих помощь людям с прогрессирующими состояниями, паллиативную помощь и помощь в конце жизни.

Полную запись обсуждения можно посмотреть по ссылке: <https://www.youtube.com/playlist?list=PLy9zhw-GsLVdXYp9ip8cUN0x8GI95M7Rv>.

VII Разработка необходимой документации для курса

Наверное это самый формальный раздел руководства, и он касается самой нелюбимой части работы – составлению необходимой документации к курсу. Однако, без этого ни одна учебная программа не может быть реализована, поэтому, как бы нам не нравилось преподавать, а не писать, придется разобраться и сделать все так, как нужно. Сначала необходимо понять правовые рамки, в которых мы работаем на уровне постдипломного, то есть дополнительного профессионального образования.

Социальные преобразования последних десятилетий внесли серьезные изменения в ранее сложившуюся систему профессионального образования. Большое значение в этом вопросе приобрело дополнительное профессиональное образование в виде курсов краткосрочной подготовки и переподготовки. Изменяется сама концепция профессионального образования: «от образования на всю жизнь к образованию через всю жизнь», т.е. ведущей становится идея непрерывного образования, способствующего развитию человека как личности на протяжении всей жизни, повышению возможностей его трудовой и социальной адаптации в быстро меняющемся мире.

Законодательство РФ в настоящее время предоставляет широкие возможности для развития любых форм дополнительного профессионального образования (далее ДПО). основополагающим документом является Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (статья 76). На основании этого закона министерство образования и науки российской федерации 1 июля 2013 г. издало приказ № 499 «об утверждении порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам». Стоит отметить, что этот приказ распространяется на все образовательные организации (далее ОО) любой формы собственности, имеющие федеральную лицензию на образовательную деятельность.

Очень важно понимать, что дополнительные профессиональные программы (далее ДПП) не подлежат государственной аккредитации (в отличие от основных образовательных программ) и их названия не указываются в

лицензии (как было раньше). Из этого следует, что любая образовательная организация может осуществлять реализацию ДПП не зависимо от своего основного профиля.

На сегодня «типовых» ДПП в области медицины, реабилитации и социальной работы не существует. Поэтому образовательные организации разрабатывают их самостоятельно, руководствуясь общими подходами о которых будет сказано ниже.

Теперь поговорим о порядке организации и осуществления ДПО.

К освоению ДПП допускаются: лица, имеющие среднее профессиональное и (или) высшее образование; лица, получающие среднее профессиональное и (или) высшее образование. Это значит, что ОО не может принимать на обучение по ДПП лиц, имеющих только основное или среднее общее образование. Если ОО принимает на обучение лиц, получающих среднее профессиональное и (или) высшее образование (т.е. обучение происходит параллельно), то итоговые документы - удостоверение о повышении квалификации и (или) диплом о профессиональной переподготовке выдаются одновременно с получением соответствующего документа об образовании и о квалификации.

ОО осуществляет обучение по ДПП на основе договора об образовании, заключаемого со слушателем и (или) с физическим или юридическим лицом, обязующимся оплатить обучение лица, зачисляемого на обучение, либо за счет бюджетных ассигнований.

Для определения структуры дополнительной профессиональной программы и трудоемкости ее освоения может применяться система зачетных единиц. Величину зачетной единицы ОО устанавливает самостоятельно в пределах от 34 до 40 академических часов. Количество зачетных единиц по дополнительной профессиональной программе также устанавливается ОО самостоятельно.

Структура дополнительной профессиональной программы включает цель, планируемые результаты обучения, учебный план, календарный учебный график, рабочие программы учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), организационно-педагогические условия, формы аттестации, оценочные материалы и иные компоненты. Учебный план дополнительной профессиональной программы определяет перечень, трудоемкость, последовательность и распределение учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), иных видов учебной деятельности обучающихся и формы аттестации. Примерная структура такой программы представлена ниже.

Формы обучения и сроки освоения ДПП определяются образовательной программой и (или) договором об образовании. Срок освоения ДПП должен обеспечивать возможность достижения планируемых результатов и получение новой компетенции (квалификации), заявленных в программе. При этом минимально допустимый срок освоения программ повышения квалификации не может быть менее 16 академических часов, а срок освоения программ профессиональной переподготовки - менее 250 академических часов.

ДПП может реализовываться полностью или частично в форме стажировки. Стажировка осуществляется в целях изучения передового опыта, в том числе зарубежного, а также закрепления теоретических знаний, полученных при освоении программ профессиональной переподготовки или повышения квалификации, и приобретение практических навыков и умений для их эффективного использования при исполнении своих должностных обязанностей. Содержание стажировки определяется организацией с учетом предложений организаций, направляющих специалистов на стажировку, содержание дополнительных профессиональных программ. Сроки стажировки определяются организацией самостоятельно исходя из целей обучения. Продолжительность стажировки согласовывается с руководителем организации, где она проводится. Стажировка носит индивидуальный или групповой характер и может предусматривать такие виды деятельности, как:

- самостоятельную работу с учебными изданиями;
- приобретение профессиональных и организаторских навыков;
- изучение организации и технологии производства, работ;
- непосредственное участие в планировании работы организации;
- работу с технической, нормативной и другой документацией;
- выполнение функциональных обязанностей должностных лиц (в качестве временно исполняющего обязанности или дублера);
- участие в совещаниях, деловых встречах.

По результатам прохождения стажировки слушателю выдается документ о квалификации в зависимости от

реализуемой ДПП.

При реализации ДПП организацией может применяться форма организации образовательной деятельности, основанная на модульном принципе представления содержания образовательной программы и построения учебных планов, использовании различных образовательных технологий, в том числе дистанционных образовательных технологий и электронного обучения. Обучение по индивидуальному учебному плану в пределах осваиваемой ДПП осуществляется в порядке, установленном локальными нормативными актами организации.

ДПП могут реализовываться ОО как самостоятельно, так и посредством сетевых форм их реализации, т.е. совместно с другими ОО.

Образовательный процесс в организации может осуществляться в течение всего календарного года, включая летние месяцы.

Образовательная деятельность обучающихся предусматривает следующие виды учебных занятий и учебных работ: лекции, практические и семинарские занятия, лабораторные работы, круглые столы, мастер-классы, мастерские, деловые игры, ролевые игры, тренинги, семинары по обмену опытом, выездные занятия, консультации, выполнение аттестационной, дипломной, проектной работы и другие виды учебных занятий и учебных работ, определенные учебным планом.

При освоении дополнительных профессиональных программ профессиональной переподготовки возможен зачет учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), освоенных в процессе предшествующего обучения по основным профессиональным образовательным программам и (или) дополнительным профессиональным программам, порядок которого определяется организацией самостоятельно.

Освоение ДПП завершается итоговой аттестацией обучающихся в форме, определяемой организацией самостоятельно.

Лицам, успешно освоившим соответствующую ДПП и прошедшим итоговую аттестацию, выдаются документы о квалификации: удостоверение о повышении квалификации и (или) диплом о профессиональной переподготовке.

Лицам, не прошедшим итоговой аттестации или получившим на итоговой аттестации неудовлетворительные результаты, а также лицам, освоившим часть ДПП и (или) отчисленным из организации, выдается справка об обучении или о периоде обучения по образцу, самостоятельно устанавливаемому организацией.

Документ о квалификации выдается на бланке, образец которого самостоятельно устанавливается организацией.

ДПП осуществляется посредством реализации двух видов дополнительных профессиональных программ: программы повышения квалификации и программы профессиональной переподготовки.

Программы повышения квалификации (ППК)

Реализация ППК направлена на совершенствование и (или) получение новой компетенции, необходимой для профессиональной деятельности, и (или) повышение профессионального уровня в рамках имеющейся квалификации.

В структуре ППК должно быть представлено описание перечня профессиональных компетенций в рамках имеющейся квалификации, качественное изменение которых осуществляется в результате обучения.

Содержание реализуемой дополнительной профессиональной программы и (или) отдельных ее компонентов (дисциплин (модулей), практик, стажировок) должно быть направлено на достижение целей программы, планируемых результатов ее освоения и должно учитывать профессиональные стандарты, квалификационные требования, указанные в квалификационных справочниках по соответствующим должностям, профессиям и специальностям.

Программы профессиональной переподготовки (ППП)

Реализация ППП направлена на получение компетенции, необходимой для выполнения нового вида профессиональной деятельности, приобретение новой квалификации.

В структуре ППП должны быть представлены:

характеристика новой квалификации и связанных с ней видов профессиональной деятельности, трудовых функций и (или) уровней квалификации;

характеристика компетенций, подлежащих совершенствованию, и (или) перечень новых компетенций, формирующихся в результате освоения программы.

ППП разрабатывается организацией на основании установленных квалификационных требований, профессиональных стандартов и требований соответствующих федеральных государственных образовательных стандартов среднего профессионального и (или) высшего образования к результатам освоения образовательных программ.

Примерная структура дополнительной профессиональной программы повышения квалификации

А. Титульная страница

Название ОО

Отметка соответствующего органа об утверждении программы

Название программы

Руководитель (разработчик) программы

Рецензент

Год составления программы

Б. Первая страница

Список нормативно-правовых документов на основании которых разработана данная программа

Место, где реализуется данная программа

Руководитель (разработчик) программы

Рецензент

Реквизиты протокола заседания кафедры на котором обсуждалась программа

В. Основные разделы программы.

1. Цель реализации дополнительной профессиональной программы:

Например. Целью реализации дополнительной профессиональной программы является совершенствование и получение новой компетенции, необходимой для профессиональной деятельности и повышения профессионального уровня в рамках имеющейся квалификации

2. Планируемые результаты обучения

2.1. Перечень профессиональных компетенций (ПК) в рамках имеющейся квалификации, качественное изменение которых осуществляется при освоении дополнительной профессиональной программы.

Например. ПК-1 - способность и готовность к организации деятельности, связанной с применением основных принципов эрготерапии/физической терапии в реабилитации и абилитации людей с ограниченными возможностями

По окончании изучения цикла слушатель должен:

знать:

уметь:

2.2. Описание перечня ПК в рамках имеющейся квалификации, качественное изменение которых осуществляется в результате обучения.

Перечень компетенций, сформированных в результате изучения программы, описание показателей и критериев оценивания компетенций:

Например.

Шифр компетенции, её расшифровка	Степень сформированности компетенций		
	Пороговый	Базовый	Повышенный
Профессиональные компетенции (ПК)			
<p>ПК-1</p> <p>способностью и готовностью к организации деятельности, связанной с применением основных принципов эрготерапии в реабилитации и абилитации людей с ограниченными возможностями</p>	<p>Знает:</p> <ul style="list-style-type: none"> - основные философские постулаты современной эрготерапии; - роль эрготерапевта в реабилитационном процессе; <p>Умеет:</p> <p>Выбирать или создавать необходимые оценочные инструменты для организации эрготерапевтического звена в командной работ.</p>	<p>Знает:</p> <ul style="list-style-type: none"> - критерии оценки пациентов в формате СМОР и МКФ; - критерии оценки активности повседневной жизни; - изменения репертуара деятельности человека в разных фазах жизненного цикла; - основные принципы адаптации домашнего окружения. <p>Умеет:</p> <p>Проводить оценку пациента в формате СОРМ и МКФ;</p> <p>Проводить анализ и адаптацию активности для выполнения ее пациентом;</p> <p>Ставить краткосрочные и долгосрочные эрготерапевтические и командные цели.</p>	<p>Знает:</p> <ul style="list-style-type: none"> - принципы организации командной работы в рамках клиент-центрированной модели реабилитации; - принципы и способы правильного и безопасного позиционирования и перемещения пациентов; - особенности оценки и основные направления эрготерапевтического вмешательства при работе с пациентами разных нозологических и возрастных групп; <p>Умеет:</p> <p>Применять на практике основные принципы адаптации домашнего окружения;</p> <p>Применять на практике основные направления эрготерапевтического вмешательства для пациентов разных нозологических и возрастных групп;</p>

3. Итоговая аттестация

Освоение дополнительной профессиональной программы завершается обязательной итоговой аттестацией в виде зачета (экзамена, представления портфолио и т.д.).

4. Организационно-педагогические условия

4.1. Кадровое обеспечение учебного процесса.

Для реализации дополнительной профессиональной программы повышения квалификации привлекать наиболее опытный научно-педагогический состав вуза, не менее 70 % которого должны иметь ученую степень и (или) звание.

4.2. Требования к информационно-методическому обеспечению учебного процесса.

Реализация программы должна обеспечиваться библиотечными и учебно-информационными фондами.

Программа должна быть обеспечена учебной (учебно-методической) литературой по всем видам учебных занятий и всему объему самостоятельной работы слушателей.

Каждый слушатель должен иметь возможность регулярного пользования персональным компьютером, имеющим, как правило, выход в локальную сеть вуза. Должны быть сведения о других информационных базах (отечественная и зарубежная периодика, архивы данных) и обеспечены условия для доступа к ним.

Требуемая обеспеченность учебно-методической литературой, соответствующей по содержанию программе - не менее одного экземпляра на двух слушателей.

4.3. Требования к материально-техническому обеспечению учебного процесса.

Реализация программы требует наличия лекционной аудитории, оборудованной мультимедийными средствами отображения информации с количеством посадочных мест не менее 25. Каждый слушатель должен иметь возможность регулярного пользования персональным компьютером.

Перечень средств обучения, необходимых для реализации дополнительной профессиональной программы:

Например.

1. Компьютер (ноутбук), мультимедийные презентации по теме лекций, комплект тестовых заданий.
2. Мультимедийный проектор.
3. Экран.

Интернет-ресурсы

Например.

1. [http:// apps.who.int/classifications/Ficfbrowser/Default.aspx](http://apps.who.int/classifications/Ficfbrowser/Default.aspx)
2. http://new.eii.ru/informacionnyj_centr/resursnaya_biblioteka/
3. http://fs1.uclg.ru/books/pdf/1358669467_Ergoterapiya.pdf
4. <http://elibrary.ru/defaultx.asp>
5. <http://www.infostat.ru/>
6. <http://www.cir.ru/index.jsp>
7. <http://diss.rsl.ru/>

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

(название)

Рабочая программа учебной дисциплины является частью дополнительной профессиональной программы

1. **Место дисциплины в структуре дополнительной профессиональной программы**

Например. основополагающее в дополнительной профессиональной программе.

2. **Цель и планируемые результаты обучения по учебной дисциплине**

Например.

Целью реализации дополнительной профессиональной программы является совершенствование и получение новой компетенции, необходимой для профессиональной деятельности и повышения профессионального уровня в рамках имеющейся квалификации.

В результате освоения дисциплины специалист должен:

знать:.....

уметь:.....

3. **Объем учебной дисциплины:**

обязательной аудиторной учебной нагрузки обучающегося 60 часов;

самостоятельной работы обучающегося 12 час.

4. **Структура и содержание учебной дисциплины**

4.1. **Распределение времени по темам и видам учебных занятий:**

Наименование дисциплин, разделов и тем	Всего учебных часов	Часы занятий с преподавателем	Распределение учебного времени по видам занятий							Итоговый контроль			
			Лекции	Семинары	Практические занятия	Лабораторные работы	Групповые занятия	Курсовые работы	Время на самостоятельную работу	Зачеты			
										Экзамены	С оценкой	Без оценки	
Тема 1. <u>Например.</u> Эрготерапия /физическая терапия – как специальность и универсальная технология современной системы реабилитации.	2	2	2										
Тема 2	2	2	1		1								
Тема 3	8	4	2		2			4					
Тема 4	6	4	2		2			2					
Тема 5	5	3	1		2			2					
Тема 6.	1	1	1										
Тема 7.	4	2			2			2					

И т.д.												
Итоговая аттестация	4	4										4
Зачет	4	4										4
Всего учебных часов:	72	60	20		36				12			4

4.2. Содержание разделов и тем.

Тема 1.

Например. Эрготерапия/физическая терапия – как специальность и универсальная технология социальной реабилитации.

Лекция 1.

Лекция 2.

Тема 2.

Лекция 3.

Практическое занятие 1.....

Тема 3.

И т.д.

5. Методические рекомендации преподавателям

Теоретическую основу дисциплины составляют лекции, практические занятия и систематическая самостоятельная работа слушателей дистанционно.

На лекциях излагаются избранные, наиболее важные разделы теории, рассматриваются аспекты работы эрготерапевта с точки зрения междисциплинарного клиент-центрированного подхода.

При прохождении практических занятий под руководством преподавателей слушатели готовят доклады по изучаемой тематике; решают ситуационные задачи по вопросам оценки, постановки реабилитационных целей, планирования вмешательства для пациентов разных возрастных и нозологических групп; отрабатывают документы повседневной деятельности эрготерапевтов.

Составной частью учебной работы выступает самостоятельная работа слушателей. Задача преподавателя заключается в наполнении самостоятельной работы содержанием, ее методическом сопровождении и контроле. С этой целью преподаватель должен разработать для обучающихся комплекс дистанционных заданий, в который может быть включена литература для самостоятельного изучения.

Контроль самостоятельной работы слушателей и их успеваемости осуществляется в процессе всех видов занятий с использованием дистанционных методов контроля результатов обучения.

6. Методические указания обучающимся

Самостоятельная работа обучающихся является составной частью учебной работы и направлена на закрепление и углубление полученных по дисциплине знаний и навыков, поиск и приобретение новых знаний, выполнение заданий, подготовку к предстоящим занятиям.

В начале обучения преподаватель предоставляет каждому обучающемуся учебно-методические материалы в электронной форме для самостоятельной работы. В процессе дистанционной части обучения слушатели изучают данные материалы (презентации лекций, рекомендации национальных, европейских обществ специалистов по реабилитации, формы оценочных инструментов). Также, с помощью интернет-доступа слушатели могут ознакомиться с материалами, размещенными на сайтах профессиональных сообществ.

Подготовка обучающихся к практическому занятию осуществляется на основе выданного задания и должна быть нацелена на углубленное изучение основных принципов эрготерапевтической оценки пациентов, планирования эрготерапевтического вмешательства, организации командной работы в рамках клиент-центрированного подхода в современной модели социально-медицинской реабилитации.

При подготовке к занятиям, обучающимся необходимо использовать рекомендуемую литературу для освоения тем учебной дисциплины, а также материалы из информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

Осваивая учебный материал, обучающиеся должны постоянно помнить, что отличительной особенностью учебной дисциплины является её теоретическая направленность. Итогом изучения дисциплины должны стать приобретенные знания, умения и навыки для самостоятельной работы в сфере реабилитации и абилитации с применением эрготерапевтических подходов.

7. Учебно-материальная база дисциплины и литература

Аудиторная и самостоятельная работа обучающихся должна обеспечиваться учебными помещениями, техническими и электронными средствами обучения кафедры.

Перечень средств обучения, необходимых для реализации дополнительной профессиональной программы:

Например.

1. Компьютер (ноутбук), мультимедийные презентации по теме лекций, комплект тестовых заданий.
2. Мультимедийный проектор.
3. Экран.

Интернет-ресурсы

8. [http:// apps.who.int/classification/Ficfbrowser/Default.aspx](http://apps.who.int/classification/Ficfbrowser/Default.aspx)
9. http://new.eii.ru/informacionnyj_centr/resursnaya_biblioteka/
10. http://fs1.uclg.ru/books/pdf/1358669467_Ergoterapiya.pdf
11. <http://elibrary.ru/defaultx.asp>
12. <http://www.infostat.ru/>
13. <http://www.cir.ru/index.jsp>
14. <http://diss.rsl.ru/>

Литература

Например.

Основная:

№ п/п	Заглавие	Назначение	Автор(ы)	Издательство	Год издания*
1					
2					

Дополнительная:

№ п/п	Заглавие	Назначение	Автор(ы)	Издательство	Год издания
1					
2					

8. Фонды оценочных средств и критерии оценки результатов обучения

8.1. Текущий контроль

Текущий контроль предназначен для проверки хода и качества усвоения учебного материала, стимулирования учебной работы обучающихся и совершенствования методики проведения занятий. Он проводится в ходе всех практических занятий в форме, избранной преподавателем или предусмотренной тематическим планом.

Тема 1. Эрготерапия/физическая терапия – как специальность и универсальная технология социальной реабилитации.

Например. Слушатель демонстрирует знание, имеет представление о Знает основные Может выделить и понимает принципы организации..... и т.д.

- Вопросы для устного контроля

Приводится список вопросов

- Тестовые задания

Приводятся тестовые задания с ответами минимум для двух вариантов.

- Задачи (кейсы)

Приводятся условия задач

- Другие возможные задания

Тема 2.

И т.д. по каждой теме изучаемой дисциплины.

8.2 Итоговая аттестация

Итоговая аттестация имеет целью определить степень достижения учебных целей по программе и проводится в форме зачета (экзамена и т.д.). К итоговой аттестации допускаются слушатели, не имеющие задолженности и в полном объеме выполнившие учебный план дополнительной профессиональной программы повышения квалификации.

8.2.1 Перечень компетенций, сформированных в результате изучения программы, описание показателей и критериев оценивания компетенций

Например.

Шифр компетенции, её расшифровка	Степень сформированности компетенций		
	Пороговый	Базовый	Повышенный
Профессиональные компетенции (ПК)			
ПК-1 способностью и готовностью к организации деятельности, связанной с применением основных принципов эрготерапии в реабилитации и абилитации людей с ограниченными возможностями	Знает: - основные философские постулаты современной эрготерапии; - роль эрготерапевта в реабилитационном процессе;	Знает: - критерии оценки пациентов в формате СМОР и МКФ; - критерии оценки активности повседневной жизни; - изменения репертуара деятельности человека в разных фазах жизненного цикла; - основные принципы адаптации домашнего окружения.	Знает: - принципы организации командной работы в рамках клиент-центрированной модели реабилитации; - принципы и способы правильного и безопасного позиционирования и перемещения пациентов; - особенности оценки и основные направления эрготерапевтического вмешательства при работе с пациентами разных нозологических и возрастных групп; Умеет: Применять на практике

Шифр компетенции, её расшифровка	Степень сформированности компетенций		
	Пороговый	Базовый	Повышенный
	<p>Умеет:</p> <p>Выбирать или создавать необходимые оценочные инструменты для организации эрготерапевтического звена в командной работ.</p>	<p>Умеет:</p> <p>Проводить оценку пациента в формате СОРМ и МКФ;</p> <p>Проводить анализ и адаптацию активности для выполнения ее пациентом;</p> <p>Ставить краткосрочные и долгосрочные эрготерапевтические и командные цели.</p>	<p>основные принципы адаптации домашнего окружения;</p> <p>Применять на практике основные направления эрготерапевтического вмешательства для пациентов разных нозологических и возрастных групп;</p>

8.2.2 Требования к содержанию материалов итоговой аттестации.

Например.

Задания для итогового зачета должны содержать 2 теоретических вопроса и 1 практическое задание.

8.2.3 Перечень теоретических вопросов, выносимых на итоговую аттестацию

Указывается перечень вопросов.

8.2.4. Практические задания:

Указывается перечень практических заданий.

8.2.5 Критерии оценки результатов обучения при проведении зачета (экзамена и т.д.)

Оценка подготовленности слушателя производится по системе «зачтено», «не зачтено».

(или бальная система, или)

Критериями, определяющими оценку результатов обучения по программе, являются:

Например.

«зачтено» выставляется слушателю, который

- показал твердые и достаточно полные знания в объеме программы дисциплины, правильные действия по применению знаний на практике, четкое изложение материала при ответе;

- способен провести оценку пациента в структуре СОРМ и МКФ, делая акцент на активности и участии, а также личностных факторах и факторах окружения;

- продемонстрировал правильные и безопасные техники перемещения пациентов из положения лежа и сидя.

«не зачтено» выставляется при наличии грубых ошибок в ответах, непонимании сущности излагаемых вопросов, неумении применять знания на практике, неуверенность и неточности в ответах на дополнительные вопросы, при демонстрации неправильных и опасных техник перемещения пациентов из положения лежа и сидя.

Заведующий кафедрой подпись

«__» _____201....