

ОЦЕНОЧНОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ - ОСНОВНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ

Реализация обучающей программы по подготовке инструкторов трудовой терапии.

Результаты, заключения и рекомендации

Йозеф Кинхуис, Нанин ван Лисхоут, Инна Миненкова, Вероника Радыгина, Йан Шрурс

В данной главе представлено оценочное исследование основных результатов обучающей программы по подготовке инструкторов трудовой терапии, которая была реализована в Беларуси в 2008-2010 гг. В § 7.1 изложены результаты опроса участников программы перед началом обучения. В § 7.2 дана информация об оценке специалистами социальных центров, участвовавших в проекте, пяти этапов обучения. В § 7.3 представлены результаты опроса обучающихся, проведенного после реализации программы по трудовой терапии. Цель заключительного анкетирования - диагностика достижений обучающихся специалистов в области трудовой терапии и их удовлетворенность программой. В § 7.4 приведена оценка двух пилотных курсов, а в § 7.5 - резюме результатов всей работы.

7.1. РЕЗУЛЬТАТЫ ОПРОСА: ОЖИДАНИЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПЕРЕД НАЧАЛОМ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ ПО ТРУДОВОЙ ТЕРАПИИ

Перед началом реализации обучающей программы по трудовой терапии следовало собрать информацию о знаниях, мотивации и целях участников проекта. Для этого разработали анкету, которая была передана коллегам в Минске и заполнена двадцатью будущими обучающимися. Результаты данного опроса приводятся ниже.

1. Какова Ваша должность?

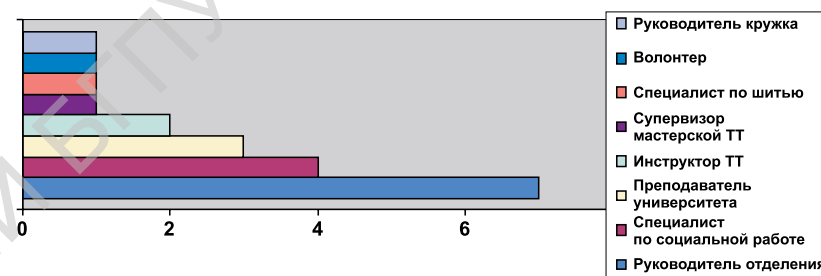


Рис. 1. Обзор должностей

Состав участников обучающей программы по трудовой терапии - семь руководителей отделений дневного пребывания для людей с ОПФР, четыре специалиста по социальной работе и трое преподавателей вуза. Двое участников ежедневно работают в условиях трудовой терапии, и в обучающуюся группу также вошли один волонтер и один руководитель кружка.

2. Какова Ваша мотивация для обучения трудовой терапии?

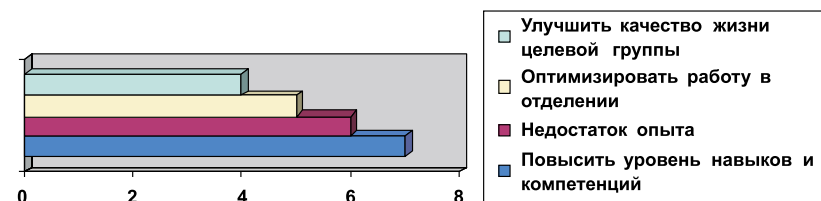


Рис. 2. Мотивация

Около одной трети группы (7 человек) хотят улучшить свои профессиональные навыки и компетенции благодаря участию в обучающей программе по трудовой терапии. Еще одной трети (6 обучающихся) не

хватает опыта работы. Двое участников проекта хотят улучшить качество жизни людей с особенностями психофизического развития. И пять обучающихся хотят улучшить свою работу в отделении дневного пребывания.

3. Какие идеи возникают у Вас в связи с работой инструктора по трудовой терапии?

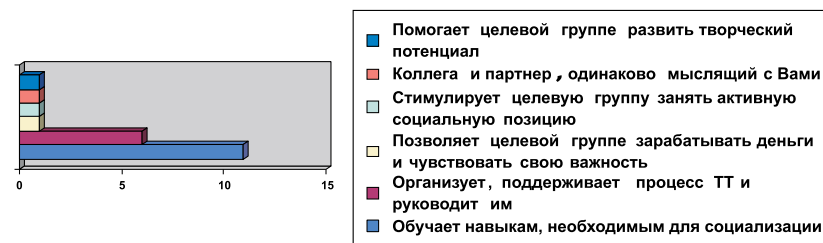


Рис. 3. Инструктор по трудовой терапии

Участники опроса единодушны в определении того, чем занимается инструктор по трудовой терапии. Больше половины обучающихся (11 человек) считает, что инструктор по ТТ нуждается в приобретении навыков, необходимых для социализации клиента. Группа из шести участников программы ответила, что инструктор по ТТ организует и поддерживает процесс трудовой терапии, а также руководит им. Один обучающийся считает, что инструктор по ТТ позволяет людям с ограничениями в жизнедеятельности зарабатывать деньги и чувствовать свою важность для общества. Один участник проекта указывает, что инструктор по ТТ стимулирует людей с ОПФР занять активную социальную позицию. Другой обучающийся ответил, что трудовой терапевт помогает людям с ограничениями в жизнедеятельности развить их творческий потенциал. Один обучающийся дал пространное описание работы инструктора по трудовой терапии и добавил, что он является «профессионалом, коллегой, партнером (другом-критиком) и человеком, которого уважают клиенты и коллеги».

4. Чему Вы хотите обучиться (Ваши ожидания)?

Во время обучения по программе ТТ ее участники хотят достичь разных целей. Трое из них изъявили желания познакомиться с организацией мастерских по ТТ за рубежом. Еще трое участников опроса заинтере-

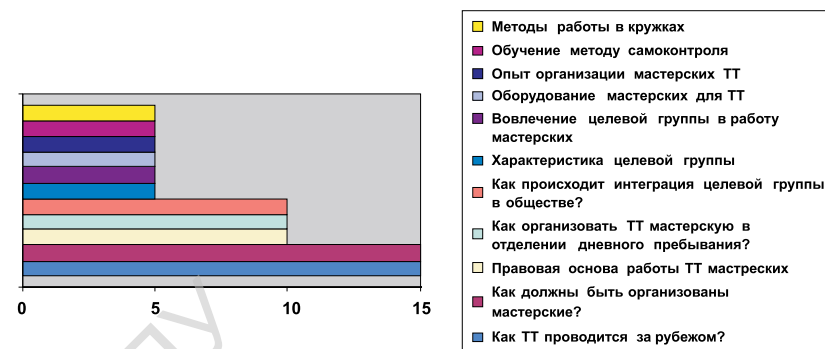


Рис. 4. Ожидания обучающихся

совались особенностями реализации трудовой терапии с молодыми людьми с тяжелыми и/или множественными нарушениями в развитии. Один обучающийся хочет поделиться опытом работы в области ТТ в Беларуси. Двое участников программы заинтересованы в методах и техниках, позволяющих клиентам участвовать в работе и процессе производства. Цель одной из обучающихся - стимулировать инклюзию в рабочие группы. Один участник проекта интересуется оборудованием, применяемым в области ТТ, и еще один - хочет овладеть специфическими методами и приемами, которые можно будет применять в кружковой работе. Двое специалистов социальных центров хотят обучиться самоконтролю и узнать больше о характерных особенностях людей с нарушениями психофизического развития.

5. Какие виды воздействия Вы (уже) используете в своей работе? Опишите, пожалуйста, свой опыт.

Ответы на данный вопрос можно отнести к двум группам. Обучающиеся описывают виды деятельности, которые они используют в своей работе (направления работы), а также указывают методы работы.

Направления работы

Изготовление подарков и сувениров, по результатам опроса участников программы, является наиболее распространенным видом деятельности в трудовой терапии. Кроме этого, обучающиеся со своими клиентами занимаются изготовлением буклетов, различными видами прикладного творчества, приготовлением пищи и уборкой комнаты. Небольшая

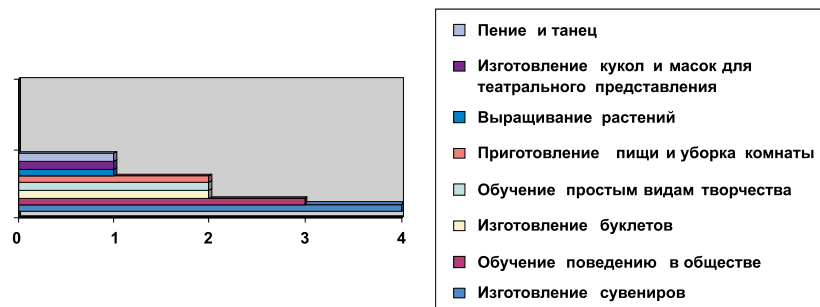


Рис. 5. Направления работы

группа обучающихся указала на такие направления работы как выращивание растений, изготовление кукол и масок для театрального представления, пение и танец. Трое участников программы отметили, что они учат своих клиентов адекватному поведению в обществе.

Методы

Обучающиеся ссылаются на использование различных методов.

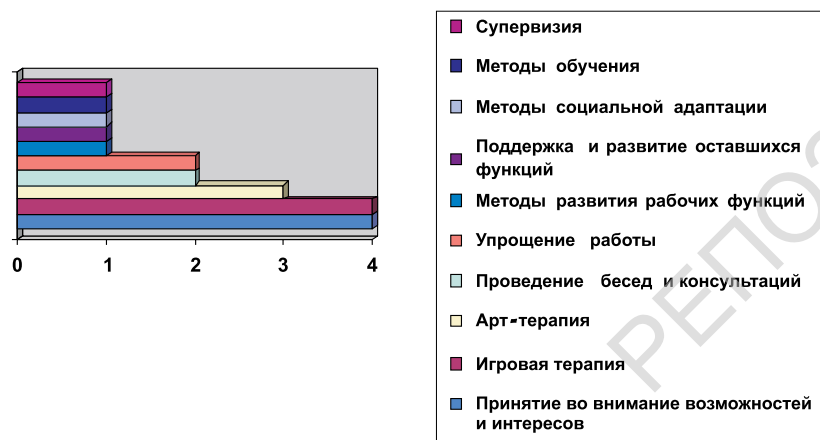


Рис. 6. Методы

Четверо обучающихся используют в своей работе игровую терапию, трое - арт-терапию. Среди других указанных методов: проведение бесед и консультаций (2 человека), использование пошагового метода (2

человека). Один обучающийся реализует в своей работе метод супервизии. Один из обучающихся имеет общее представление о трудовой терапии и отмечает методы, которые позволяют улучшить социальную адаптацию клиентов и их понимание окружающего мира.

6а. По каким показателям оценивается эффективность работа по ТТ в Вашей организации?

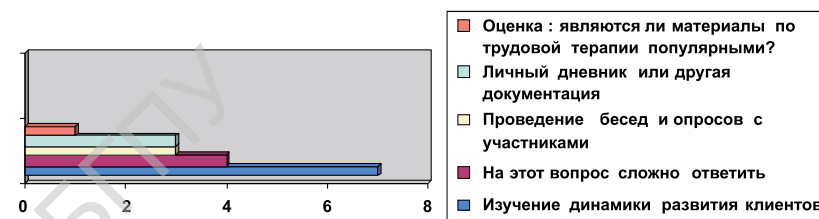


Рис. 6а. Показатели эффективности работы

Семь обучающихся ответили, что будут давать оценку выполненным действиям, изучая динамику развития клиентов. Четверо обучающихся (20%) сделают это на основе опроса участников программы по трудовой терапии, и еще четверо обучающихся ведут личный дневник. Один из них хочет оценить популярность разработанных материалов по трудовой терапии. Многие участники опроса затруднились ответить на этот вопрос.

6б. Каким образом Вы будете обсуждать методы своей работы с клиентами с другими специалистами в Вашем центре и в группе обучения по трудовой терапии?



Рис. 6б. Обсуждение и рефлексия

Пять обучающихся (25%) утверждают, что обсуждение особенностей работы с клиентами будет происходить на ежедневных встречах в социальном центре. Некоторые из специалистов собираются делать это во время семинаров (4 человека) или на мастер-классах (3 человека). Другие обучающиеся будут обсуждать свою работу на тренингах (2 человека), во время «круглых столов» (2 человека), во время бесед или с помощью опросов (2 человека). Среди других ответов: на лекциях (1 обучающийся) и в группе самопомощи (1 обучающийся).

7. В рамках обучающей программы по трудовой терапии предусмотрено 15 дней практической работы, включающей выполнение домашних заданий, исследовательскую деятельность и т.д. Каким образом Вы сможете совмещать обучение в рамках программы с Вашей постоянной работой?

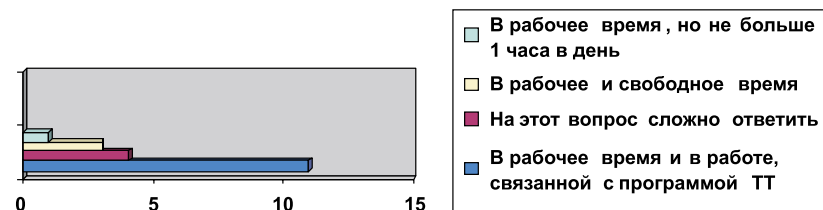


Рис. 7. Время выполнения заданий по программе ТТ

55% респондентов (11 обучающихся) будут совмещать обучение трудовой терапии со своей основной работой, так как она соответствует целям и задачам обучающей программы. Трое обучающихся (15%) намерены выполнять задания в рабочее и свободное время. Одна из обучающихся планирует выполнять задания в рабочее время, но не более одного часа в день. 25% обучающихся затруднились ответить на этот вопрос.

8. Каким образом Вы узнаете, что руководство и коллеги Вас поддерживают?

Девять обучающихся (45%) знают о поддержке со стороны руководства и коллег, потому что заинтересованы в инновационных проектах. Четверо специалистов (20%) получили письменное разрешение на участие в проекте. 25% (5 человек) считают, что поддержка их руководства и коллег зависит от эффективности программы по трудовой терапии.

Двое обучающихся (10%) не уверены в том, что будут поддержаны своим руководством и коллегами.

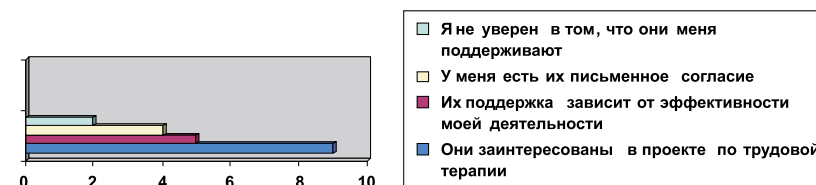


Рис. 8. Поддержка руководства и коллег

9. Готовы ли Вы вести личный дневник, который поможет Вам систематически оценивать свою деятельность в рамках проекта по трудовой терапии?

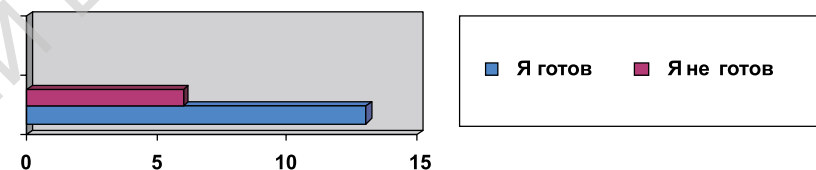


Рис. 9. Ведение дневника

Большинство респондентов (14 обучающихся, что составляет 60%) готовы вести рефлексивный дневник. Однако 6 участников программы (30%) не поддерживают эту идею.

10. Представьте, что Вы не выбраны для данной обучающей программы по трудовой терапии. Готовы ли Вы выступать в роли партнера для своих коллег во время обучения?

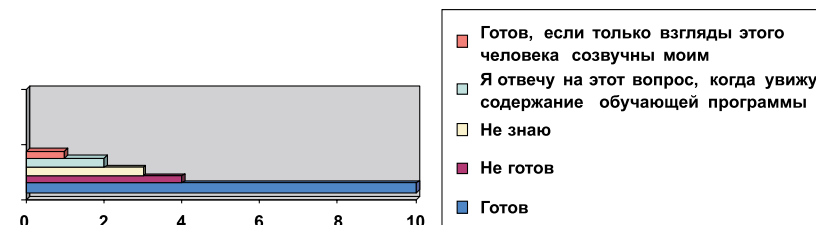


Рис. 10. Согласны ли Вы быть партнером, если Вас не выберут?

50% респондентов (10 человек) будут сотрудничать, выступая в роли партнеров, даже если их не выберут для участия в программе. Четыре специалиста (20%) не хотят быть партнерами обучающихся коллег в случае, если станут участниками программы. Некоторые из респондентов пока не могут ответить на этот вопрос (3 человека) или ответят на него после начала обучения (2 человека); один специалист согласился участвовать в роли партнера только в случае совпадения взглядов с обучающимся коллегой.

Резюме

Только четверо специалистов, участвующих в программе, имеют полную занятость в условиях трудовой терапии. Многие из участников проекта должны обучать своих коллег применению трудовой терапии, так как они являются руководителями отделений дневного пребывания, преподавателями Белорусского государственного педагогического университета им. М.Танка (Минск) или специалистами по социальной работе. Основным мотив участия в программе - повышение уровня своих навыков и компетенций, улучшение своей работы в области трудовой терапии. Многие обучающиеся заинтересованы в приобретении навыков социализации клиентов, а также организации, поддержки и руководства процесса трудовой терапии с людьми с особенностями психофизического развития.

Основной образовательный запрос - способы и приемы организации работы в мастерских по трудовой терапии в Беларуси и за рубежом, возможности улучшения инклюзии целевой группы. Основными направлениями работы по трудовой терапии являются: изготовление подарков и сувениров, буклетов, прикладное творчество, обучение поведению в обществе. Выбор методов трудовой терапии зависит от возможностей и интересов клиентов. Обучающиеся отмечают, что используют разные методы терапии: игровую терапию и арт-терапию, а также беседы и консультации.

Участники проекта планируют оценить выполненные действия в рамках обучающей программы путем изучения динамики развития клиентов. Они собираются обсуждать эту тему с коллегами или вести личный дневник (или другую документацию). Большая часть рефлексии будет происходить на мастер-классах, лекциях или тренингах по трудовой терапии. Некоторые из обучающихся будут рефлексировать во время своей ежедневной работы.

Большая часть участников проекта собирается совмещать выполнение домашних заданий в рамках обучающей программы с их основной ра-

ботой. Однако некоторые из респондентов указали на ограниченность времени. Большинство обучающихся обладает поддержкой со стороны своего руководства и коллег. Большинство из них согласно вести личный дневник и сотрудничать в рамках обучающей программы, даже если их не выберут в качестве участников.

7.2. РЕЗУЛЬТАТЫ ОПРОСА ПОСЛЕ РЕАЛИЗАЦИИ ОБУЧАЮЩЕЙ ПРОГРАММЫ ПО ПОДГОТОВКЕ ИНСТРУКТОРОВ ПО ТРУДОВОЙ ТЕРАПИИ

Перед началом обучающей программы по подготовке инструкторов по трудовой терапии был проведен опрос. Еще одно анкетирование проведено после реализации программы. Некоторые вопросы в заключительной анкете были опущены, так как после обучения они не представлялись важными (например, вопросы, касающиеся должности обучающегося и его ожиданий). В то же время в анкету были включены вопросы, касающиеся профессиональных достижений в области трудовой терапии и саморефлексии (например, «Чему Вы научились во время реализации данной программы» и «Как Вы оцениваете себя после обучения?»). Ниже представлены результаты заключительного опроса.

1. Какие идеи возникают у Вас в связи с работой инструктора по трудовой терапии?

«Специалист по трудовой терапии - это главный, важный человек»; «терпеливый человек, обладающий знаниями и опытом и способный слушать и понимать клиентов»; «это человек, который может обучить людей с нарушениями развития профессии, принимая во внимание их способности». «Очень важным моментом является то, что специалист по трудовой терапии может помочь человеку стать полноправным членом общества»; «это помощник, советчик, человек, который искренне воодушевляет клиента»; «это профессионал, друг, учитель, помощник, человек, который учит жить, работать, участвовать в разных видах деятельности». «Инструктор по трудовой терапии улучшает качество жизни людей с ограниченными возможностями»; «он меняет и организует окружающую среду»; «он создает мини-магазины, в которых продается продукция, изготовленная людьми с ограничениями». «Специалист по трудовой терапии - это человек с широкими взглядами, который «все» знает и «все» умеет».

2. Чему Вы научились во время обучения?

«Быть более независимым, терпеливым и уверенным в себе и во всей группе»; «более бережно относиться к мнению и желаниям клиента (и очень важную роль в этом сыграла супервизия)»; «быть терпеливым, мудрым, не торопиться и использовать пошаговый метод в достижении цели»; «организовывать и планировать свою работу»; «слышать голос клиента, ждать от него действий и решений»; «раньше мне было жаль людей с ограничениями, а теперь я ищу пути реализации их возможностей»; «находиться с клиентом на одном уровне, лучше понимать людей»; «я стала более наблюдательной и внимательной к окружающим меня людям».

3. Если бы Вы оценили себя как специалиста по трудовой терапии по 10-балльной шкале, какова была бы Ваша оценка себя до и после обучения?

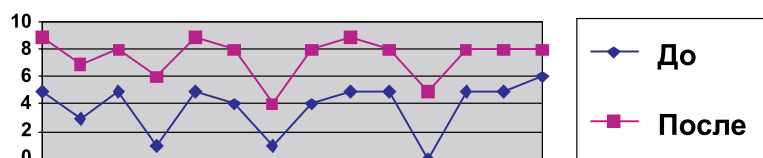


Рис. 11.

Что изменилось?

«После обучения повысился уровень моего профессионального развития».

«Обучение позволило мне стать более уверенным. Оно направило мои действия в методически правильное русло и обогатило мои теоретические знания о трудовой терапии. И я хотела бы узнать еще больше».

4. В какой степени оправдались Ваши ожидания от обучения?

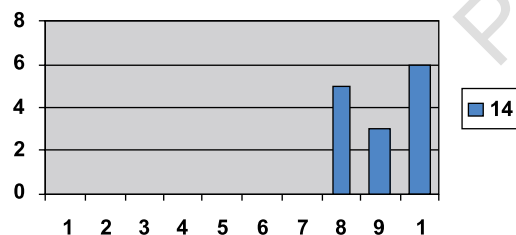


Рис. 12.

Поясните свой ответ:

«Я приобрела опыт и новые знания, которые применила на практике»; «я хотела бы принять участие в обучающем визите в Нидерланды и посмотреть, как там людей с ограничениями в жизнедеятельности учат работать на компьютере»; «замечательная дружелюбная атмосфера, замечательная методология и знающие свое дело тренеры»; «интересный способ презентации информации»; «возможность общаться после обучения с коллегами из других социальных центров и продолжать свое обучение»; «хотелось бы больше примеров практической работы с клиентами во время семинаров, а в остальном все было хорошо»; «языковой барьер»; «хотелось бы, чтобы больше внимания уделялось работе с людьми с разными нарушениями в развитии, чтобы мы больше времени проводили, работая в группе, и более тщательно выполняли домашние задания».

5. Насколько улучшилось Ваше представление о процессе трудовой терапии?

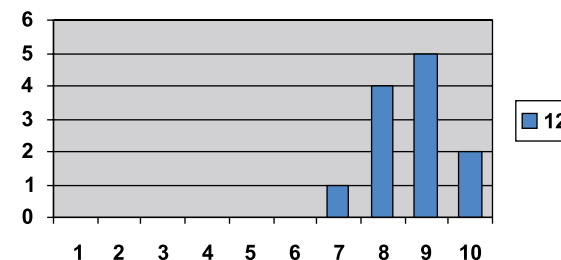


Рис. 13.

На что Вам хотелось бы обратить внимание?

«Сексуальное образование, вопросы по методу поиска решений, видеосъемка, работа с проблемным поведением клиента»; «супервизия, методологическая работа, структурирование рабочего процесса»; «в настоящее время моя оценка - 10, но со временем этих знаний мне не будет хватать»; «я получила возможность осознать свои действия с помощью взгляда со стороны»; «делиться опытом и знаниями с коллегами по трудовой терапии».

6. Как обучение трудовой терапии помогло Вам в Вашей ежедневной работе?

«Мне помогли методические материалы, а также то, что я делилась опытом со всеми участниками групповой супервизии»; «я стала более уверенной в работе со своими клиентами»; «я использовала новые методы работы со своим клиентом»; «мы начали заниматься новыми видами прикладного творчества»; «я выражаю особую благодарность за супервизию по методу поиска решений»; «супервизия очень мне помогла, я стала более уверенной в себе и в своей работе»; «работа начала приносить мне удовольствие»; «в моей работе появилось больше творчества»; «визуальные опоры для клиентов».

7. Каким образом Вы обсуждали с другими специалистами в Вашем центре методы своей работы с клиентом?

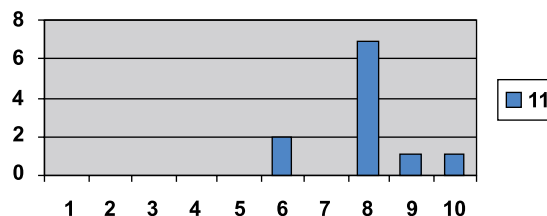


Рис. 14.

Пожалуйста, оцените, насколько Вы удовлетворены этой работой:

«Сотрудники нашей мастерской не имеют специального образования по работе с людьми с ограничениями в жизнедеятельности, поэтому, вероятно, нам нужно подготовить проект, направленный на обучение наших специалистов»; «с помощью презентаций и видео»; «мы начали проводить супервизию в нашей мастерской»; «я хотела бы выразить всем благодарность за обсуждения, так как многие специалисты являются более опытными, чем я»; «недостаток времени на обсуждения».

8. Как выполнение домашних заданий сочеталось с Вашей основной работой по трудовой терапии?

Многие обучающиеся отмечают, что научились планировать свою работу и работать более методично и систематично. Некоторые из них теперь лучше справляются с постановкой целей для своих клиентов.

Видео названо очень полезным средством, так как оно позволяет со стороны увидеть ошибки, достижения и успех в работе. Двое специалистов отмечают, что стали спокойнее и увереннее в своих силах: они поняли, что и как должны делать. Один респондент ответил, что теперь не уверен, может ли помочь людям с ограничениями в жизнедеятельности. «Обучение помогло мне увидеть плюсы и минусы своей работы со стороны»; «я приобрела новые знания и научилась пользоваться видео, спасибо!»; «супервизия стала более тщательной и определенной»; «молодые люди с ОПФР стали более спокойными и ответственными»; «самое главное — услышать голос клиента».

7.3. ОЦЕНКА ПИЛОТНЫХ КУРСОВ (МАРТ-АПРЕЛЬ И МАЙ-ИЮНЬ 2010 Г.)

Два пилотных курса были реализованы в период с марта по июнь 2010г. тренерами Еленой Тихоновой (руководитель территориального центра социального обслуживания населения), Викторией Пашковской (специалист по социальной работе) и Натальей Амплеевой (ОО «БелАПДИиМИ»), а также Инной Миненковой (доцент кафедры тифлопедагогики БГПУ им. М. Танка) и Вероникой Радыгиной (заведующий кафедрой основ специальной педагогики и психологии БГПУ им. М. Танка).

Одна группа обучающихся состояла из 20 студентов факультета социально-педагогических технологий БГПУ им. М. Танка. Другая группа была сформирована из 20 сотрудников отделений дневного пребывания для людей с ОПФР разных государственных социальных центров, БРА-центра «Открытые двери» и других учреждений. Участники пилотных курсов по окончании обучения ответили на вопросы анкеты. Результаты этого опроса представлены в § 7.3.1.

После проведения пилотных курсов была дана оценка работе тренеров. В офисе ОО «БелАПДИиМИ» (18 июня 2010 г.) в Минске двое голландских специалистов провели групповое интервью с четырьмя белорусскими тренерами. В § 7.3.2 представлены результаты этого интервью о практической (А) и теоретической (В) частях пилотных курсов. В § 7.3.3 рассмотрены результаты групповой супервизии по методу поиска решений и в § 7.3.4 обсуждаются программа по трудовой терапии и учебное руководство ОТМ2010.

7.3.1. Обучающиеся о результатах пилотных курсов (февраль-май 2010 г.)

В этом параграфе представлено мнение обучающихся о том, какие материалы и темы семинаров могли бы быть полезными в их работе.

Участники пилотных курсов отметили полезность следующих техник, инструментов и содержания:

видео-руководство по взаимодействию; содержание трудовой терапии; метод супервизии; план индивидуальной поддержки; способ организации пространства для личностного роста клиентов; идеи по использованию практических материалов; теория, изложенная во время первого семинара; психологические техники решения проблем; новая информация о работе ОО «БелАПДИиМИ» и мастерской «Теплый дом», которая была представлена во время практической части обучения; метод глобального чтения.

Респонденты отметили, что все было интересным и полезным, а также высказали желание чаще участвовать в подобных семинарах и мастер-классах по трудовой терапии, особенно по темам: методы работы и виды трудовой деятельности для людей с ОПФР. Обучающиеся собираются продолжить работу в области трудовой терапии, так как чувствуют себя более уверенными в своих силах. Они хотели бы совершенствовать свои профессиональные навыки и приобретать новый опыт.

Участники пилотных курсов выражают благодарность организаторам семинаров:

«Организаторы семинаров предложили много интересной информации»; «работа мастерской «Теплый дом» полностью соответствует своему названию: в ней клиенты чувствуют себя защищенными»; «эти курсы очень полезны для нашей работы с клиентами»; «вы блестяще поработали»; «спасибо за эти курсы, их содержание было для меня очень полезным»; «информация о трудовой терапии необходима в работе с клиентами»; «во время обучения я поняла, что многие специалисты работают над схожими проблемами». Участникам курсов нравится изучать методы трудовой терапии и организовывать трудовую деятельность для людей с ограниченными возможностями.

7.3.2. Тренеры - о результатах пилотных курсов (февраль-май 2010 г.)

Ниже описаны результаты интервью с четырьмя тренерами, которые проводили пилотные курсы по трудовой терапии. Два тренера отвечали за практическую часть (А) курсов, и еще два - за теоретическую часть (В) учебного модуля.

А. Практическая часть: тренеры пилотных курсов Елена Тихонова и Виктория Пашковская

В интервью тренеры должны были ответить на два основных вопроса: «Испытывали ли Вы гордость? Что у Вас получилось лучше всего?» и «Что бы Вы хотели изменить?». В конце этого параграфа представлена краткая информация, касающаяся распространения программы по трудовой терапии в Беларуси.

Испытывали ли Вы гордость? Что у Вас получилось лучше всего?

В самом начале пилотных курсов тренеры задали обучающимся вопрос о том, чему они хотели бы научиться и что нового привнести в свой центр. Тренеров поразила презентация одного из участников обучающей программы. В дополнение к практической части участники пилотных курсов получили теоретическую информацию от преподавателей БГПУ им. М. Танка. Как отметили тренеры, обучающиеся хорошо справились с выполнением заданий, были мотивированы и готовы экспериментировать с полученными теоретическими знаниями на практике.

Первый пилотный курс имел теоретическую направленность, а второй был более практико-ориентированным, так как его участники сами являются специалистами по трудовой терапии. Обучающиеся просили провести как можно больше практических занятий, и последний день был полностью посвящен практике. Участники пилотных курсов провели интервью с клиентами, получили рекомендации по составлению плана индивидуальной поддержки клиента, что является важной методической составляющей их работы. Во время практической части обучающиеся совместно с клиентами были вовлечены в три вида деятельности: приготовление бутербродов, изготовление открыток и украшений. Вместе с клиентами специалисты создали пиктограммы, которые помогли клиентам почувствовать себя более независимыми. Клиенты были открыты для сотрудничества, и это очень мотивировало как их самих, так и

специалистов. После участия в пилотных курсах многие специалисты изменили методы своей работы. Они осознали, что важно слышать «голос клиента». Обучающиеся высказали заинтересованность в проведении мастер-класса по трудовой терапии для специалистов учреждений, работающих с людьми с ограничениями. Данный мастер-класс планируется организовать осенью 2010 в г. Минске.

Тренеры из БГПУ им. М. Танка и БРА-центра «Открытые двери» отметили, что получили удовольствие от совместной работы и в будущем хотели бы продолжить обучение студентов и специалистов социальных центров трудовой терапии. Таким образом они смогут поделиться своим личным опытом. В интервью тренеры сказали, что разделили между собой задачи и виды деятельности в соответствии со своей специализацией. Один тренер, например, представляла центр и виды деятельности, другой - обучала составлению плана индивидуальной поддержки клиента.

Что бы Вы хотели изменить?

Тренерам хотелось бы иметь больше времени для практических занятий. Содержание обучающего модуля по трудовой терапии хорошо продумано, однако на его качественное выполнение требуется гораздо больше времени. Тренерам нравится выполнять работу, запланированную в рамках программы по трудовой терапии, критически обсуждать то, что получилось и что можно усовершенствовать. Им хотелось бы больше времени для того, чтобы реализовать на практике «рефлексию во время действия» и «рефлексию после действия». Тренеры считают, что двух дополнительных дней было бы достаточно для рефлексии и установления обратной связи со слушателями пилотных курсов.

Необходимо делать больше видеозаписей со всеми членами группы, так как опрос обучающихся свидетельствует, что видеосъемка - это полезный инструмент в работе с клиентами в социальных центрах. В качестве негативного момента были отмечены условия, в которых работали тренеры и обучающиеся. Помещение, где происходило обучение, было слишком маленьким и не позволяло в полной мере реализовать запланированную деятельность. Кроме того, тренерам не хватило времени для подготовки, поэтому они приняли решение сфокусироваться на тех видах деятельности, которые хорошо знают из собственной практики.

Заключение

В настоящее время началось распространение программы по трудовой терапии в Беларуси. После проведения пилотных курсов тренеры осуществили адаптацию обучающей программы. В этой работе они очень тесно сотрудничали с коллегами из других социальных центров. Программа по обучению трудовой терапии дала новую пищу для размышлений организаторам проекта, и ОО «БелАПДииМИ» запланировало пригласить специалистов из психоневрологического интерната, находящегося в д. Тарасики, для обмена опытом и обсуждения содержания программы. Одним из конкретных результатов взаимодействия является то, что социальные центры организуют выставку продукции трудовой деятельности клиентов. В сентябре 2010 г. тренерами совместно с ОО «БелАПДииМИ» планируется реализовать еще один курс по трудовой терапии. В социальных центрах наблюдается текучесть кадров, поэтому необходимо проводить такие курсы как минимум два раза в год.

В. Теоретическая часть: тренеры пилотных курсов - Инна Миненкова и Вероника Радыгина

Во время интервью тренеры должны были ответить на два основных вопроса: «Испытывали ли Вы гордость? Что у Вас получилось лучше всего?» и «Что бы Вы хотели изменить?». В конце параграфа представлена краткая информация, касающаяся распространения программы по трудовой терапии.

Испытывали ли Вы гордость? Что у Вас получилось лучше всего?

Двое тренеров из БГПУ, которые отвечали за теоретическую часть, сообщили, что наибольшую гордость они испытывают за пилотный курс со студентами. Основным положительным моментом является то, что студенты смогли войти в контакт с целевой группой. Конечно, студенты часто встречаются с людьми с ограничениями в жизнедеятельности на улице, но большинство из них никогда не бывало в отделении дневного пребывания ТЦСОН. И этот новый опыт очень их мотивировал. Студентам понравилось разнообразие материала обучающей программы и форм проведения занятий. Наибольший интерес вызвали темы: «Метод поиска решений» и «Видео-руководство по взаимодействию». Тренеры не уделяли много времени исследованию возможностей клиентов, однако студенты сами старались делать это. Вначале студенты были убежде-

ны, что клиенты не способны справляться с заданиями самостоятельно. Однако в процессе работы над программой осознали, что на самом деле клиенты обладают большим количеством возможностей и сильных сторон. Пилотный курс изменил отношение студентов к людям с интеллектуальной недостаточностью и способ их мышления. Студенты убедились в важности теоретических знаний о трудовой терапии, методе поиска решений и видео-руководстве по взаимодействию. Содержание части «тотальная коммуникация» было совершенно новым для студентов, и они заинтересованно обучились альтернативным способам коммуникации.

Обучение студентов было разделено на три части: теоретическую; посещение центров; презентацию опыта студентов (что позволило тренерам объединить теоретическую и практическую информации). Студенты представили результаты своей работы - продемонстрировали интервью с клиентами, план индивидуальной поддержки, две поставленные цели с этапами их достижения, а также пиктограммы и фото для поддерживающей коммуникации. Студенты также провели видеозапись интервью, которая была продемонстрирована в последний день пилотного курса. Для них это стало первым опытом использования видео. Одна из тренеров выразила удивление тем, что видео-руководство по взаимодействию стало таким эффективным инструментом для студентов. Другой инструктор сконцентрировалась на применении на практике метода поиска решений и метода супервизии.

Что бы Вы хотели изменить?

Организация теоретической части пилотного курса для специалистов ТЦСОН не удовлетворила тренеров из БГПУ им. М. Танка. Обучение специалистов должно было проводиться в течение одного дня исходя из плотного графика на их основной работе. Обучение в соответствии с разработанным модулем для пилотного курса было для тренеров интенсивной тяжелой работой. Специалисты были замкнуты и критически настроены, они с некоторым недоверием отнеслись к новым знаниям и к их использованию на практике. По этой причине больше времени требуется для обсуждения и обмена мнениями о концепции трудовой терапии.

Заключение

Студенты открыты новым формам, методам и приемам работы в области трудовой терапии, что в свою очередь подготавливает почву для их профессионального роста. Обучение по программе трудовой терапии

было сложной задачей для преподавателей БГПУ им. М.Танка, однако они получили удовольствие от работы со студентами специальности «Социальная работа». Пилотная версия программы по трудовой терапии (Kienhuis, van Lieshout, Schrurs, 2010) будет снова реализована в следующем учебном году и станет частью учебного плана. Данная программа была включена в учебный план факультета специального образования БГПУ им. М. Танка на 2010 - 2011 гг., и этот факт можно рассматривать как основной результат по распространению программы по трудовой терапии в рамках проекта.

7.3.3. Результаты групповой супервизии по методу поиска решений

Супервизия в социальной работе

Вероника Радыгина.

А. Определение и цели супервизии

Супервизия - это сотрудничество двух профессионалов (более опытного и менее опытного), в ходе которого специалист может описать и проанализировать свою работу в условиях открытости и конфиденциальности.

Супервизия позволяет специалисту поделиться своими чувствами, выявить и обозначить затруднения, возникшие в работе с клиентом, получить обратную связь, проанализировать причины своих затруднений, расширить свои теоретические представления, наметить пути дальнейшей работы с клиентом.

Соловейчик М.Я. (2002) разделяет цели супервизии и психотерапии. По ее мнению, «*в процессе супервизии специалист развивает и совершенствует свое профессиональное мастерство, но основной мишенью здесь является конкретный случай работы с клиентом. В этом главное отличие супервизии от личной терапии. Супервизия может помочь обозначить личные проблемы специалиста, которые являются причиной его затруднений в работе с клиентом, но работа с этими проблемами должна быть отнесена к другому пространству.*

Цели супервизии в рамках образовательного проекта «Я - взрослый человек!»:

- профессиональное развитие, улучшение компетентности специалистов в области трудовой терапии;
- повышение у специалистов уверенности в себе и способности самостоятельно выстраивать свою практику;
- профилактика профессионального выгорания специалистов.

Социальная работа признана одной из «помогающих» профессий с повышенным уровнем психологической нагрузки. Социальный работник подвержен многим профессиональным рискам, часто приводящим его к стрессовым ситуациям. Фалалаева Ю.В. (2006) выделила стрессогенные факторы в профессиональной социальной работе: постоянно повышенная эмоциональная нагрузка; необходимость действовать в непредсказуемых ситуациях; неуверенность в конечном положительном результате своих действий; повышенная ответственность не только за свои поступки, но и за действия других; чувство отчаяния от невозможности найти решение проблем в работе в сотрудничестве с клиентами или коллегами.

Для состояния профессионального выгорания социальных работников характерно следующее: отчуждение от работы; рассмотрение работы с точки зрения пессимизма; разочарование в работе; довольно частые обращения за помощью к другим специалистам (так как считает себя беспомощным в решении проблемы клиента); отношение к клиентам жесткое, бюрократичное, педантичное и формальное.

Учитывая вышесказанное, можно заключить, что супервизорство представляет собой технику, включающую в себя три этапа: подготовку социального работника, его последующий профессиональный рост и профилактику профессиональных рисков.

В. Формы проведения супервизии

В данном разделе кратко описаны две формы супервизии: коллегиальная и групповая супервизия - в том виде, в котором они реализовывались в рамках проекта по трудовой терапии.

Коллегиальная супервизия осуществляется по принципу «равный - равному». Для первой супервизии с группами я избрала эту форму с целью налаживания межличностных отношений, установления доверительной атмосферы, создания условий, помогающих обрести самостоятельность в принятии решений (исключение «застывания» специалиста в позиции вечного стажера).

Во взаимодействии с людьми, имеющими примерно такой же опыт, легче объективно оценить свои навыки, это усиливает мотивацию к обучению (более реально повторить достижения коллег-сверстников, чем корифея супервизора с опытом длиною в десятилетие). Супервизия «равный - равному» ослабляет влияние дидактического и оценочного компонентов. Она также играет роль группы поддержки, предоставляя эмоциональную поддержку, новые идеи и подкрепляя уверенность, что и у других в процессе работы возникают подобные чувства и проблемы, что совершенно нормально. Выделяется пять этапов коллегиальной супервизии.

Этапы коллегиальной супервизии

- 1-й этап:** выработка норм работы в группе («я»-высказывания; искренность и доверительность в общении; безоценочное высказывание; активность; внимательное выслушивание каждого участника; регламент).
- 2-й этап:** актуализация конкретных проблемных случаев в работе специалиста с клиентом.
- 3-й этап:** задаются уточняющие вопросы по методу поиска решения проблем (SF-метод), позволяющие специалисту осознать причины своих затруднений, а также определить исключения из проблемных ситуаций и совместно с клиентом проанализировать возможные решения.
- 4-й этап:** выработка рекомендаций по обсуждению проблемы вместе с клиентом (для того чтобы найти ключ к решению), если специалист в этом нуждается.
- 5-й этап:** рефлексия супервизии методом заверши фразу: «Для меня на этой супервизии самым важным было».

Групповая супервизия осуществляется по принципу «специалисты - более опытный профессионал супервизор». По этой форме проходили последующие супервизии. Во время групповой супервизии, при обсуждении конкретных случаев из практики обучающихся, мы придерживались описанных ниже этапов (Neeleman, 2008).

Шесть этапов групповой супервизии

- 1-й этап:** оценка эффективности решений, выработанных во время предыдущей супервизии (разрешилась ли Ваша проблемная ситуация? помогли ли рекомендации коллег?).

2-й этап: специалистам, у которых не разрешилась проблемная ситуация, супервизор задает уточняющие вопросы по методу поиска решения проблем (SF-метод) и предлагает другие варианты решений проблемы.

3-й этап: актуализация вновь возникших проблемных случаев в работе специалиста с клиентом.

4-й этап: задаются уточняющие вопросы по SF-методу.

5-й этап: выработка рекомендаций по решению проблемы (совместная работа супервизора и специалиста).

6-й этап: рефлексия супервизии.

С. Характеристика групп супервизии в рамках образовательного проекта «Я - взрослый человек»:

- групповая идентичность, чувство взаимосвязи;
- общие, разделяемые всеми участниками переживания и проблемы;
- эмоциональная поддержка и вовлеченность участников;
- обмен полезной информацией и стратегиями поиска решений;
- разделяемые всеми цели;
- личная ответственность участников за функционирование группы как общей «среды» для развития.

Самыми обсуждаемыми темами были налаживание взаимоотношений с родителями клиентов; межличностные отношения между клиентами; агрессивное поведение клиентов. Обсуждение этих тем чаще всего принимало форму самораскрытия и рекомендации. При этом количество специалистов, раскрывавших какую-либо личную информацию, свои переживания, возрастало с каждой супервизией. И наоборот, число реплик-«наравоучений» в начале было велико, а к середине работы группы снизилось и затем оставалось стабильным.

Д. Индивидуальная супервизия

Индивидуальная супервизия между специалистом и супервизором во время реализации обучающей программы по трудовой терапии также имела место. Наиболее часто обсуждаемыми при этом темами являются:

- рабочие отношения с коллегами/начальством/подчиненными/клиентами;
- анализ тяжелых ситуаций на работе;
- развитие необходимых для работы качеств;
- определение шагов по профилактике выгорания;
- управление временем.

Е. Супервизия супервизоров

Супервизия супервизоров осуществлялась голландскими специалистами по отношению к белорусским коллегам-супервизорам.

К целям данного вида супервизии относятся:

- профессиональное развитие специалиста в качестве супервизора;
- осознание альтернативных путей решения проблем;
- осознание собственных ресурсов.

Таким образом, опыт работы в проекте позволил освоить технологию супервизии в социальной работе, осознать специфику супервизорства специалистов территориальных центров социального обслуживания населения.

Литература

Neeleman, M. (2008) Knowledge Development for Professionals in Youth Care. Year 2, №2, июнь, 2008. - С. 28-42 (перевод с голландского Н.Цуккерман).

Соловейчик М.Я., Супервизия // в Сб.: Мастерство психологического консультирования, под ред. Бадхен А.А. и Родиной А.М., СПб, «Европейский Дом», 2002 г. - С. 11.

Фалалеева Ю. В. Специфика супервизии в учреждениях социального обслуживания в процессе подготовки будущих специалистов по социальной работе/ Формирование института социальной работы и образа социального работника в современной России: сборник материалов конференции.- Смоленск: Универсум, 2006.- С. 234-240.

7.4. РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧАЮЩЕЙ ПРОГРАММЫ МАТРА ПО ТРУДОВОЙ ТЕРАПИИ (НОЯБРЬ 2008Г. - НОЯБРЬ 2009Г.)

После каждого этапа обучения участники программы отвечали на вопросы анкеты. Результаты этого опроса приводятся ниже.

І - Результаты первого этапа обучения по трудовой терапии (27-29 ноября 2008 г.)

1. Какие материалы/темы были полезными в Вашей работе?

Большинство обучающихся отметило, что все материалы и темы будут им полезны. Три участника опроса наиболее полезной считают информацию о клиенто-центрированном подходе. «Танец из восьми шагов»,

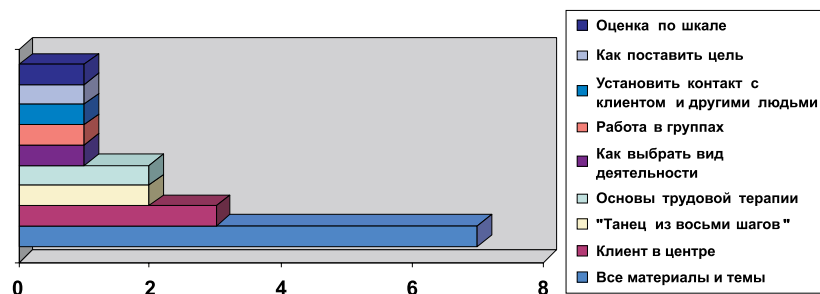


Рис. 15. Материалы и темы

основы трудовой терапии и оценка достижений по шкале были выделены двумя обучающимися.

2. Какие материалы и темы будут полезны Вам лично?

Все обучающиеся выразили свое удовлетворение содержанием, формами и методами обучения и считают, что все материалы и темы будут им полезны.

3. Какие темы Вы хотели бы изучить более подробно?

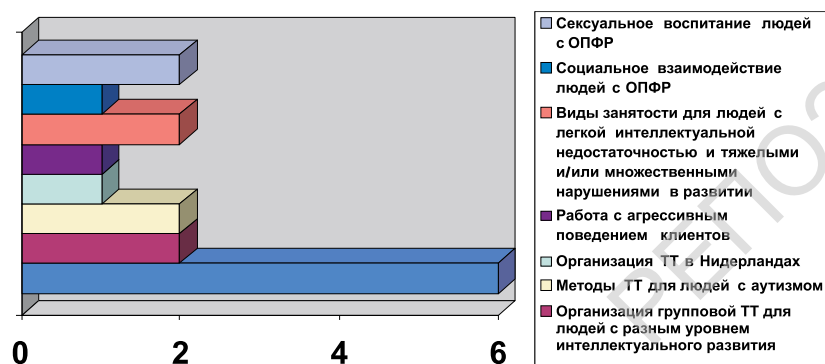


Рис. 16. Темы

4. Общая оценка

Большая часть обучающихся оценивает условия обучения как хорошие или очень хорошие. Атмосфера во время работы, методы обучения и

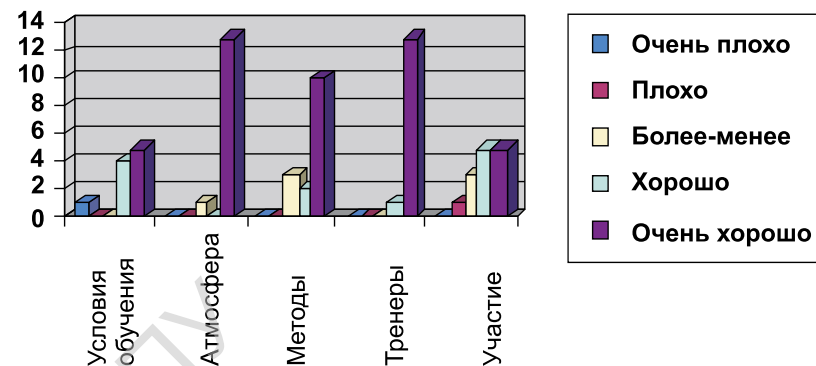


Рис. 17. Общая оценка

качество преподавания тренеров оценены как «очень хорошие». Обучающиеся также удовлетворены своим участием в процессе обучения.

II - Результаты второго этапа обучения по трудовой терапии (5-7 ноября 2009 г.)

1. Какие материалы/темы будут полезны в Вашей работе?

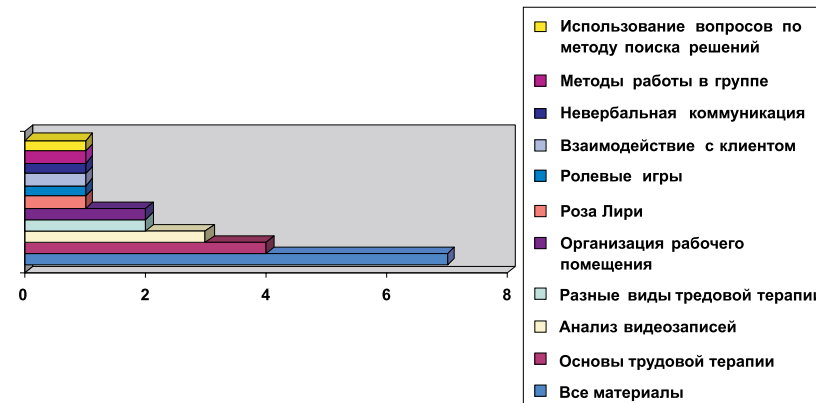


Рис. 18. Материалы и темы

Семеро обучающихся отметили, что все материалы будут полезными в их работе: вопросы по методу поиска решений, видеоруководство по взаимодействию, метод супервизии и информация об основных этапах трудовой терапии. Некоторые обучающиеся считают, что пиктограммы,

тотальная коммуникация, пошаговое индивидуальное планирование будут особенно востребованы в их в работе в области трудовой терапии.

2. Какие материалы и темы будут полезны Вам лично?

Все обучающиеся отмечают, что все материалы и темы будут полезны им лично.

3. Какие темы Вы хотели бы изучить более подробно?

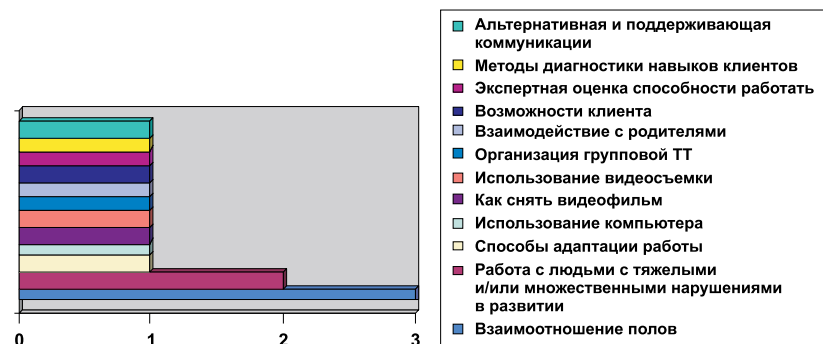


Рис. 19. Темы

Кроме перечисленных тем, существуют и другие специфические темы, которые обучающиеся хотели бы изучить.

4. Общая оценка

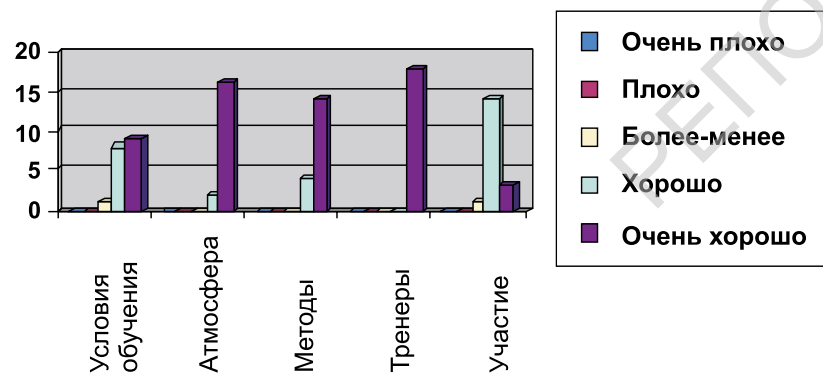


Рис. 20. Общая оценка

Большая часть обучающихся оценивает условия обучения, атмосферу во время занятий и методы преподавания как хорошие или очень хорошие. Работа тренеров оценена как «очень хорошая». Обучающиеся также удовлетворены своим участием в процессе обучения.

5. Каковы Ваши пожелания? (Что получилось и что нуждается в улучшении?)

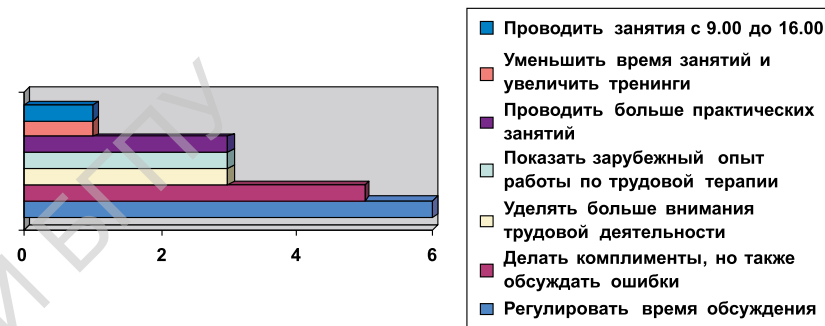


Рис. 21. Пожелания

Некоторые обучающиеся хотят, чтобы время обсуждений было регламентировано, и чтобы во время анализа видеозаписей отмечались не только успешные моменты, но и допущенные ошибки. Обучающиеся приветствуют практические занятия и презентацию зарубежного опыта.

6. С какими трудностями Вы столкнулись при выполнении домашних заданий?

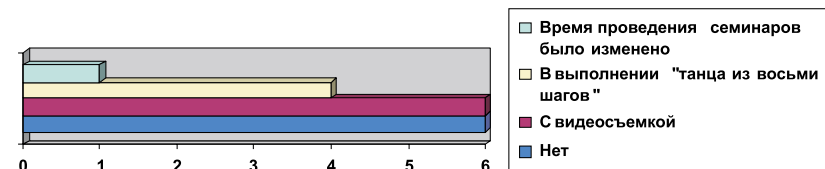


Рис. 22. Трудности при выполнении домашних заданий

У шестерых обучающихся не было трудностей при выполнении домашних заданий. У шестерых участников возникли проблемы при проведении видеосъемки и четверо обучающихся испытывали трудности при использовании на практике метода «танца из восьми шагов». Один обучающийся выразил недовольство тем, что время проведения семинара было изменено.

III - Результаты третьего этапа обучения по трудовой терапии (6-8 апреля 2009 г.)

1. Какие материалы/темы будут полезны в Вашей работе?

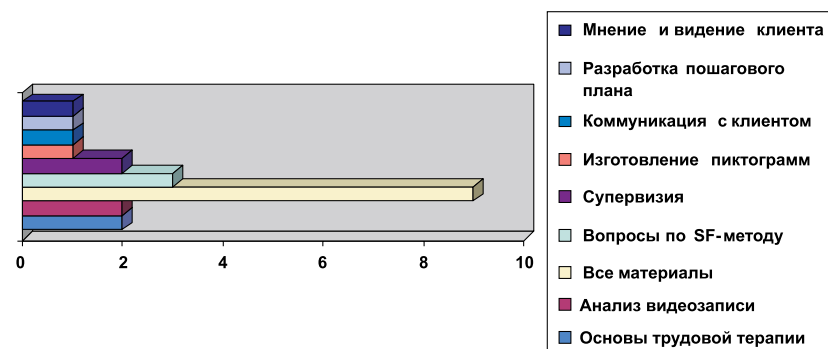


Рис. 23. Материалы и темы

Девять обучающихся отметили, что все материалы являются полезными в их работе: вопросы по методу поиска решений, проведение и анализ видеосъемки; супервизия и информация об основных этапах трудовой терапии. Часть участников проекта считают, что применение пиктограмм, тотальной коммуникации, пошагового планирования работы с клиентом улучшит их работу по трудовой терапии.

2. Какие материалы и темы будут полезны Вам лично?

Все обучающиеся считают, что все материалы и темы будут полезны им лично.

3. Какие темы Вы хотели бы изучить более подробно?

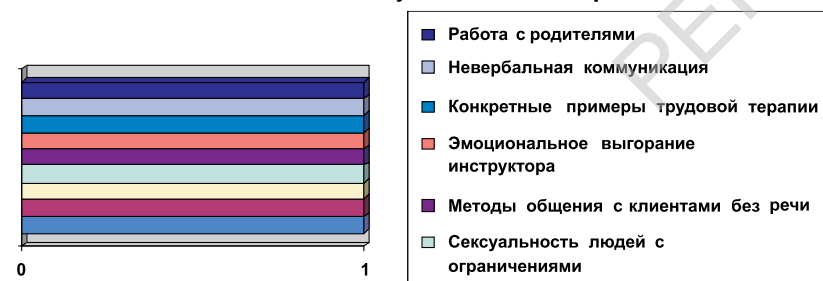


Рис. 24. Темы

Кроме перечисленных тем, существуют и другие специфические темы, которые обучающиеся хотели бы изучить.

4. Общая оценка

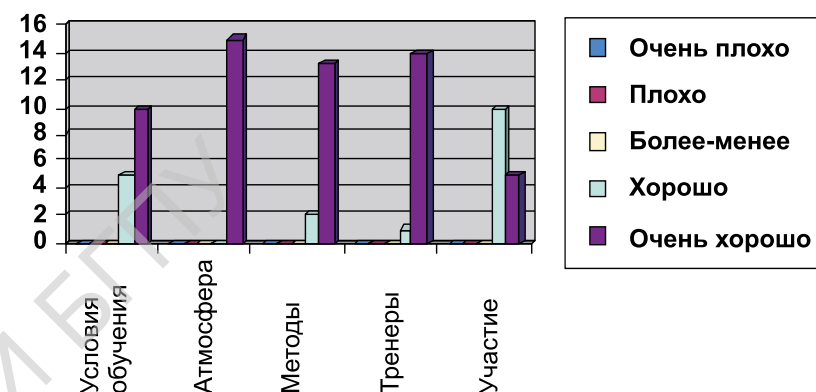


Рис. 25. Общая оценка

Большая часть обучающихся оценивает условия обучения как хорошие или очень хорошие. Атмосфера во время работы, метод обучения и качество преподавания тренеров оценены как «очень хорошие». Обучающиеся также удовлетворены своей работой на данном этапе.

5. Каковы Ваши пожелания? (Что получилось и что нуждается в улучшении?)

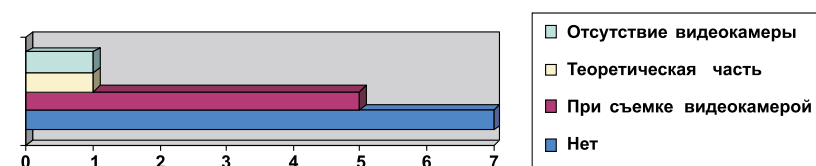


Рис. 26. Пожелания

6. С какими трудностями Вы столкнулись при выполнении домашних заданий?

Семеро обучающихся не столкнулись с трудностями при выполнении домашнего задания. У пятерых возникли проблемы с видеосъемкой. У

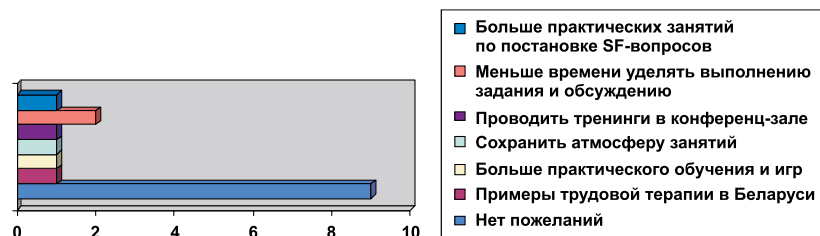


Рис. 27. Трудности при выполнении домашних заданий

одного обучающегося трудность была связана с отсутствием видеокамеры, еще один испытал затруднения в понимании теоретической части домашних заданий.

IV - Результаты четвертого этапа обучения по трудовой терапии (7-9 сентября 2009 г.)

1. Какие материалы/темы будут полезны в Вашей работе?

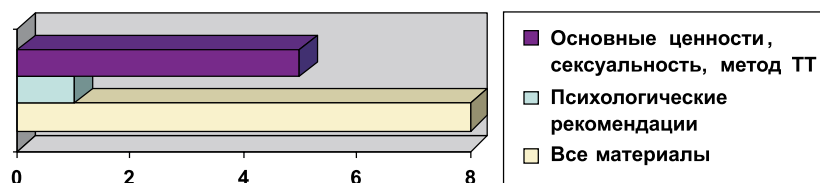


Рис. 28. Материалы и темы

Восемь участников группы отметили, что все материалы по трудовой терапии будут полезны в их работе. Обучающиеся считают, что информация об основных ценностях, сексуальном развитии людей с ОПФР, методах трудовой терапии и психологические рекомендации тренеров будут полезны в работе с клиентами и коллегами.

2. Какие материалы и темы будут полезны Вам лично?

Почти все обучающиеся считают, что все материалы и темы будут полезны им лично. Один участник опроса затруднился ответить.

3. Какие темы Вы хотели бы изучить более подробно?

Некоторые обучающиеся хотят поработать с материалами более детально. Участники опроса проявили интерес к таким темам, как базальная стимуляция и профилактика профессионального «выгорания» специалиста.



Рис. 29. Темы

4. Общая оценка

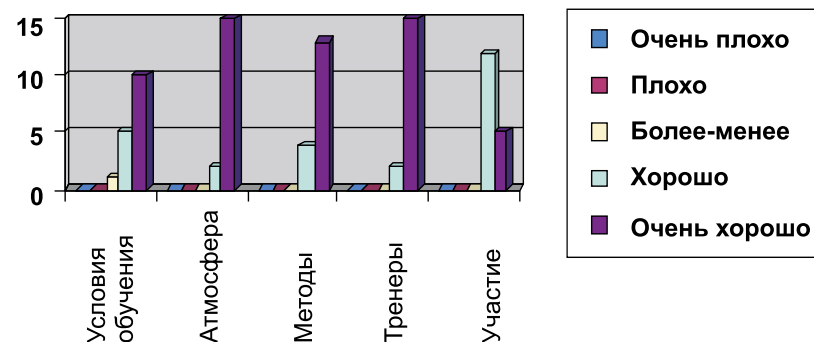


Рис. 30. Общая оценка

Пятнадцать обучающихся отмечают, что условия обучения являются хорошими (5) или очень хорошими (10). Атмосфера во время занятий оценена как «хорошая», метод преподавания и работа тренеров - «очень хорошие». Обучающиеся удовлетворены своим участием в обучении.

5. Каковы Ваши пожелания? (Что получилось и что нуждается в улучшении?)

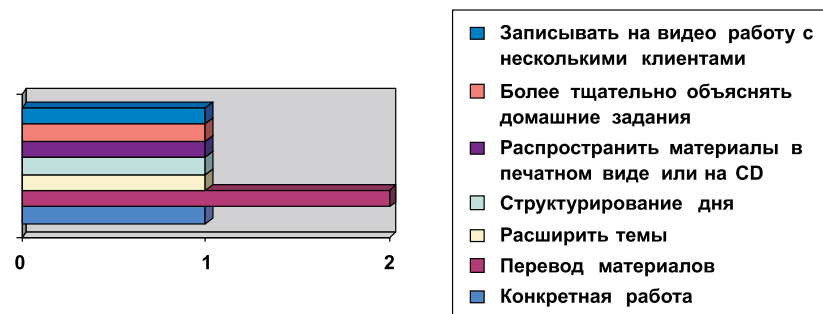


Рис. 31. Пожелания

6. С какими трудностями Вы столкнулись при выполнении домашних заданий?

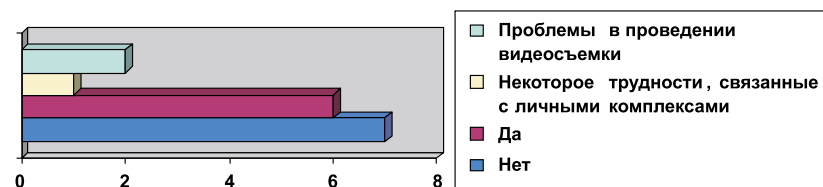


Рис. 32. Трудности при выполнении домашних заданий

V - Результаты пятого этапа обучения по трудовой терапии (30 ноября - 5 декабря 2009 г.)

1. Какие материалы/темы будут полезны в Вашей работе?

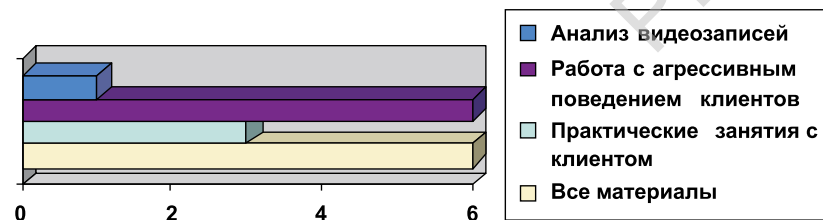


Рис. 33. Материалы и темы

Шестеро обучающихся отметили, что все материалы для них полезны, и еще шестеро подчеркнули, что с помощью этих материалов они смогут справиться с агрессивным поведением клиентов. Полезность практических занятий с клиентом отмечена тремя обучающимися. Одному из участников опроса особенно понравился видеонализ работы специалиста с клиентом.

2. Какие материалы и темы будут полезны Вам лично?

Все обучающиеся считают, что все материалы будут полезны им лично. Двое участников опроса не ответили на данный вопрос.

3. Какие темы Вы хотели бы изучить более подробно?

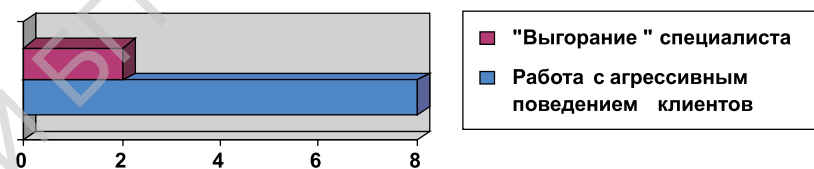


Рис. 34. Темы

Восемь обучающихся хотели бы более подробно изучить материалы, касающиеся работы с агрессивным поведением клиентов. Участники опроса выразили свой интерес к таким темам, как базальная стимуляция и профилактика профессионального «выгорания» специалистов. Шестеро обучающихся не ответили на данный вопрос.

4. Общая оценка

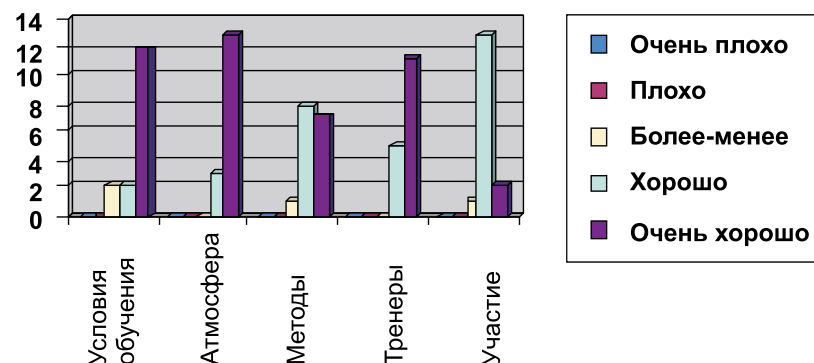


Рис. 35. Общая оценка

Большинство обучающихся отметили, что условия обучения были хорошими или очень хорошими. Атмосфера во время занятий оценена как «хорошая» (3) и «очень хорошая» (13). Методы преподавания и работа тренеров - как «хорошие» (5) и «очень хорошие» (11). Обучающиеся считают, что они работали в процессе обучения «хорошо» (13) и «очень хорошо» (2). Один из участников опроса ответил, что степень его участия в работе программы на данном этапе была «более-менее хорошей».

5. Каковы Ваши пожелания? (Что получилось и что нуждается в улучшении?)

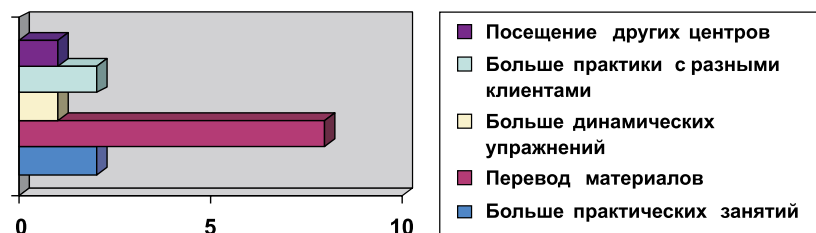


Рис. 36. Пожелания

Во время занятий использовались материалы на английском языке. Восемь обучающихся выразили желание, чтобы эти материалы были переведены на русский язык. Среди запросов обучающихся указано также: больше практики во время тренингов, посещение других центров и выполнение большего количества динамических упражнений.

6. С какими трудностями Вы столкнулись при выполнении домашних заданий?

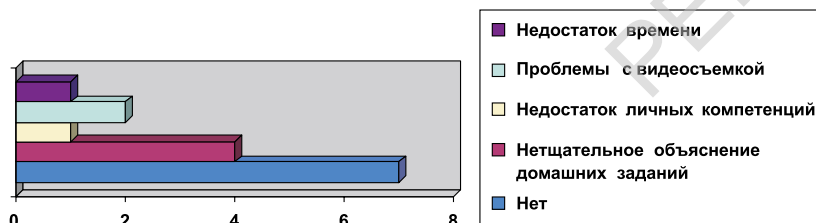


Рис. 37. Трудности при выполнении домашних заданий

Обучение происходило на английском языке, поэтому некоторые важные моменты обучающиеся могли упустить. Четыре участника опроса обратили внимание на то, что домашние задания должны объясняться более тщательно и понятно. У двоих обучающихся все еще вызывает трудности процесс видеосъемки.

7.5. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Заключение сделано на основании результатов пяти трехдневных этапов обучения, проведенных в рамках реализации программы МАТРА по трудовой терапии.

1. Какие материалы/темы будут полезны в Вашей работе?

Большинство участников программы считает, что в их работе будут полезны все материалы и темы, а именно: постановка вопросов по методу поиска решений; видеоруководство по взаимодействию; метод супервизии; информация об основных этапах и методах работы в направлении трудовой терапии; руководство по использованию пиктограмм и различных способов коммуникации; пошаговое индивидуальное планирование; основные ценности и сексуальное развитие людей с ОПФР; психологические рекомендации тренеров по работе с клиентами и коллегами. Обучающиеся считают, что они могут использовать перечисленные выше материалы для улучшения качества своей работы с клиентами и преодоления их агрессивного поведения.

2. Какие материалы и темы будут полезны для Вас лично?

Все обучающиеся считают, что все материалы и темы будут полезны для них лично.

3. Какие темы Вы бы хотели изучить более подробно?

Обучающиеся заинтересовались такими темами, как сексуальное развитие и воспитание людей с ОПФР; способы преодоления агрессивного поведения клиентов и привлечение родителей к работе с клиентом. Некоторые обучающиеся хотели бы изучить материалы более подробно. Участники опроса проявили интерес к темам базальной стимуляции и профилактики профессионального «выгорания» специалиста.

4. Общая оценка

Большинство обучающихся отмечает, что условия обучения, атмосфера во время занятий и методы преподавания были хорошими или очень хорошими. Участники опроса были удовлетворены работой тренеров и собственным участием в процессе обучения.

5. Каковы Ваши пожелания? (Что получилось и что нуждается в улучшении?)

Обучающиеся хотели бы посетить другие центры, в которых организована трудовая занятость людей с ОПФР, и больше времени уделить практической работе с разными клиентами. Во время обучения использовались материалы на английском языке, и участники опроса высказали пожелание, чтобы к началу тренингов был готов их перевод на русский язык.

6. С какими трудностями Вы столкнулись при выполнении домашних заданий?

Обучающиеся отмечают недостаток времени для выполнения домашних заданий. Они также испытывают трудности при видеосъемке. Обучение проводится на английском языке, и некоторые важные детали могут быть упущены обучающимися.

Рекомендации

Принимая во внимание вопросы, возникшие во время обсуждений результатов реализации программы с обучающимися, тренерами и со-тренерами, а также со специалистами других учреждений и ведомств в Минске, мы рекомендуем продолжать обучение в области трудовой терапии. Неотъемлемыми составляющими такого обучения являются утвержденная программа обучения по трудовой терапии, видео-руководство по взаимодействию и метод поиска решений. Рекомендовано ежегодно проводить оценку данной программы на соответствие условиям и нормам жизни в Беларуси.

Согласно оценке обучающихся, 15-дневное обучение по программе трудовой терапии стало полезным инструментом для рефлексии, практической работы и обсуждения основного содержания данной програм-

мы. Сотрудничество между всеми партнерами в рамках проекта было успешным. В связи с этим мы рекомендуем продолжать обмен опытом и знаниями в области трудовой терапии с целью помощи молодым людям с тяжелыми и (или) множественными нарушениями развития в Беларуси, которые являются целевой группой проекта «Я - взрослый человек».

Мы рекомендуем продолжать сотрудничество между Министерством труда и социальной защиты, ОО «Белорусская ассоциация помощи детям-инвалидам и молодым инвалидам» и Белорусским государственным педагогическим университетом им. М. Танка по разработке учебного плана и необходимых материалов, а также для предоставления права голоса молодым людям с особенностями психофизического развития в Беларуси и создания для них нового будущего, с учетом их сильных сторон и возможностей. Продолжение сотрудничества между белорусскими и голландскими специалистами может стать основой для распространения концепции трудовой терапии среди государственных социальных центров по всей Беларуси.

Во время опросов обучающиеся отметили, что хотели бы участвовать в практических занятиях с клиентами в рамках обучения по трудовой терапии. С этой целью во время проведения пятого тренинга в декабре 2009 г. был запланирован и подготовлен практикум с 4 клиентами и 4 группами обучающихся. В ближайшем будущем мы рекомендуем организовать теоретические и практические занятия или мастер-классы по таким темам, как трудовая терапия; проблемное поведение; сексуальное развитие и воспитание людей с ОПФР; видео-руководство по взаимодействию; поддерживающая коммуникация; метод поиска решений и супервизия по методу поиска решений.