

Отчет о проведении мониторинга и оценки  
программы повышения квалификации  
«Основы работы по реализации права  
ребенка жить и воспитываться в семье»

Приморский край, 2024/2025

Данный отчет составлен на основе анализа данных обратной связи участников пяти групп обучения с декабря 2023 по май 2025 года в городах: Спасск-Дальний, Находка, Артем (по 1 группе), Арсеньев (2 группы). Всего в анкетировании приняло участие около 110 человек.

За время обучения сбор обратной связи проводился четыре раза: входная анкета в первый день обучения и три опроса по итогам каждого тематического блока.

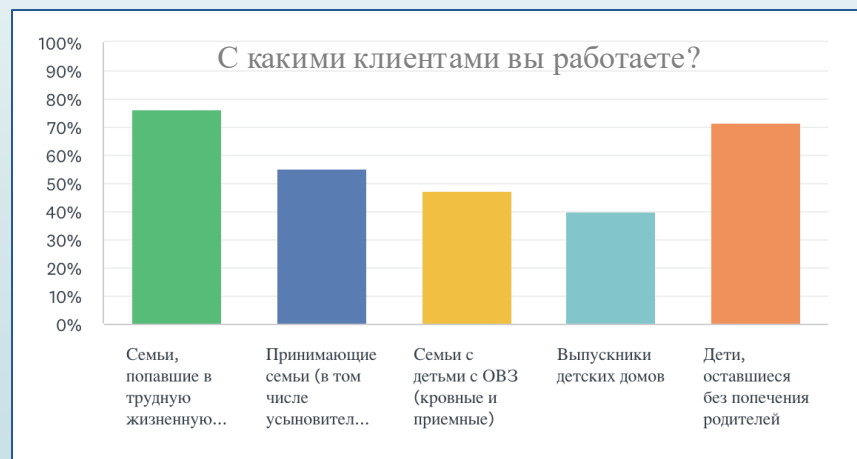
## С какими клиентами работают специалисты и в какой мере тематика обучения связана с профессиональной деятельностью

- Более 75% респондентов указали, что работают с семьями, оказавшимися в трудной жизненной ситуации.
- 70% взаимодействуют с детьми, оставшимися без попечения родителей.
- 55% сопровождают принимающие семьи.
- Около 50% специалистов работают с семьями, где есть дети с ОВЗ.
- 40% слушателей связаны по работе с выпускниками детских домов.

Респонденты во всех группах (более 74%) отмечают, что тематика обучения тесно связана с их профессиональной деятельностью.



г. Арсеньев (осень 2024)



## Ожидания специалистов от программы обучения

**г. Спасск-Дальний (весна 2024).** Группа ориентирована на практическую пользу: методы, инструменты, техники, приёмы. Параллельно — запрос на новые знания, но скорее прикладные, а не концептуальные. Есть ожидания получить ресурсное состояние, “подпитку”, вдохновение для работы.

**г. Находка (весна 2024).** Основной фокус — глубокие содержательные знания, особенно о привязанности, семейном устройстве, правах ребёнка.

Также выражен запрос на навыки работы с кризисными семьями, разбор кейсов, алгоритмы действий. Присутствует забота о себе: эмоциональная перезагрузка, профилактика выгорания.

**г. Арсеньев (осень 2024).** Большой запрос на знания и системные решения. Много ожиданий связано с тем, как решать сложные случаи, как действовать в трудных жизненных ситуациях, какие методы работают, как применять их на практике. Параллельно есть интерес к знакомству и обмену опытом.

**г. Артём (весна 2025).** Выраженный запрос на общение, сотрудничество, обмен опытом, коллегиальную поддержку. Знания важны, но в связке с живым обсуждением, совместным поиском решений, вдохновением от общения. Им важно «выйти на новую точку зрения», посмотреть на работу под другим углом.


**г. Арсеньев (весна 2025).** Группа с очень выраженным запросом на расширение профессиональных знаний. Участники хотят лучше понимать семейные ситуации, привязанность, кризисы, ждут новых подходов, систематизации старых знаний и личностного роста.



г. Спасск-Дальний



г. Находка



## Что вызывает у специалистов сильные негативные переживания на работе

Во всех группах специалисты называют схожие источники тяжёлых переживаний — перегрузку, отчётность; отсутствие мотивации у родителей, агрессия в адрес специалистов; чувство бессилия, когда ситуация не меняется. Но эмоциональный акцент у каждой группы свой. В Спасске-Дальнем переживания усиливаются из-за частых острых и непредсказуемых ситуаций, когда требуется действовать быстро. Группа в Находке отличается наиболее выраженным эмоциональным истощением: здесь звучит много тревоги, усталости и чувства беспомощности перед тяжёлыми историями детей. В Арсеньеве осенью 2024 сильнее всего ранят специалистов тяжёлые семейные случаи и ситуации, где ребёнок в риске. Весной 2025 переживания связаны прежде всего с профессиональной ответственностью. В Артёме негативные переживания усиливаются из-за отсутствия командности, непонимания между службами.

## Что помогает справляться с негативными переживаниями и стрессом на работе

Во всех группах доминирует человеческий, межличностный ресурс: поддержка коллег и общение с близкими — именно они являются главным способом восстановления. На втором уровне стоят методы личного восстановления: отдых, природа, хобби, переключение. И лишь затем — профессиональные инструменты вроде супервизий, обучений и методической поддержки. То есть специалисты опираются прежде всего на людей вокруг и на собственные способы успокоиться, а уже потом — на формальные механизмы профессиональной помощи.

## Какие формы профессиональной поддержки существуют в регионе

По данным из всех городов (входные анкеты) видно, что около половины респондентов могут назвать конкретные формы профессиональной поддержки в регионе — чаще всего это курсы повышения квалификации, семинары или психологическая помощь. В трех группах встречается единичное упоминание супервизий, как инструмента профессиональной поддержки. Больше половины участников говорят, что для них поддержка неизвестна, отсутствует или недоступна.

## Как воспринимался материал в процессе обучения

Средняя оценка восприятия материала (по пятибалльной шкале) для всех групп составила:

- 4,8 балла из 5 для первого модуля «Привязанность: роль взрослого в жизни ребенка». 88% респондентов прокомментировали свой выбор.

*«Материал семинара очень доступен для восприятия, профессиональные термины объясняются простыми словами, много примеров из практики "мостики" между теорией проложены через игры и упражнения, что является плавным переходом».*

*«Теоретическая часть с опорой на практическую, снижала сопротивление и способствовало ощущению безопасности, позволяя соотносить с личным и профессиональным опытом».*

- 4,85 балла из 5 для третьего модуля «Технологии социальной работы». 78% участников прокомментировали свой выбор.

*«Когда проживаешь эмоционально информацию, то быстрее становится все понятным и уже прикидываешь, где применить на практике».*

*«Включение в упражнения и задания, практическое решение задач и анализ помогает освоить и принять материал».*



- 4,8 балла из 5 для второго модуля «Отношения и коммуникация в социальной работе». 91% участников прокомментировали свой выбор.

*«Очень важно, что часто в игровой форме, пропускаешь ситуацию через себя и на второй или третий день происходит осознание, что такая ситуация была уже в практике, обязательно применю в подобной ситуации в будущем».*

*«Очень доступно воспринимался и этому способствовало в том числе упражнения и игры. Ролевые перевоплощение помогают лучше понять, что чувствует, что происходит с участником коммуникации».*

*«Координаторы так организовали работу, через практику, что мы самостоятельно подходили к решению проблем, отвечали на поставленные вопросы».*

В какой мере знания, полученные во время обучения, по мнению специалистов были:

- ❑ **НОВЫМИ** (средние баллы групп для тематических блоков программы 3,94-4,6 по пятибалльной шкале)
- ❑ **ПОЛЕЗНЫМИ** (4,52-5 по пятибалльной шкале)

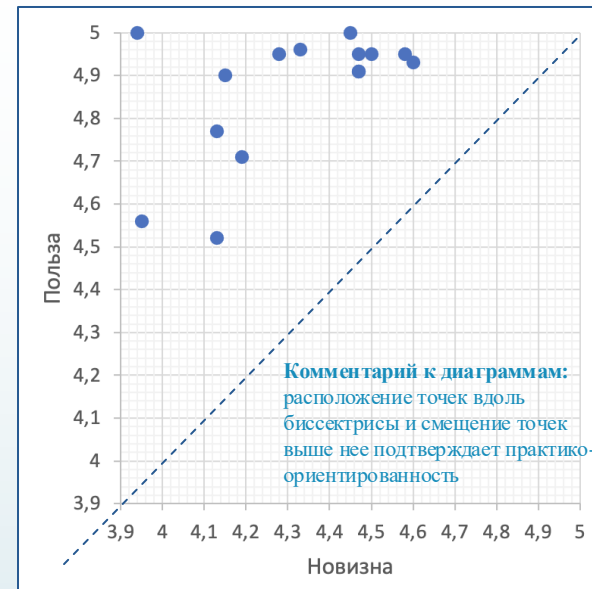
*«Информация на занятиях была чётко структурирована, было очень интересно и я узнала много нового и полезного».*

*«Очень доступная подача материала, хорошо откладывается в памяти, игровая форма затрагивает эмоционально. Много новых идей».*

*«Думаю, стало лучше понимать детей раннего возраста, находящихся в условиях депривации. Полученные знания помогут мне в работе с детьми и их семьями».*

*«Я стала лучше понимать мотивы поведения детей, с которыми работаю. Мне кажется, что моя деятельность станет более эффективной».*

*«Программа позволяет получить новые компетенции, учит выстраивать отношения с клиентом, позволяет прожить чувства, которые испытывает ребёнок в разлуке со значимым взрослым. В процессе обучения меняется видение на проводимую работу с семьёй».*



## В какой мере специалисты

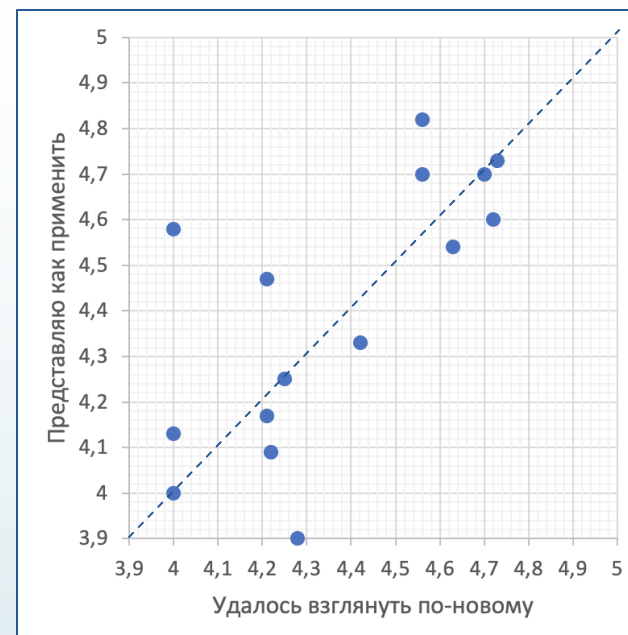
- ❑ смогли по-новому посмотреть на свою работу (4-4,73 по пятибалльной шкале)
- ❑ имеют представление, как применить на практике полученные знания (3,9-4,82 по пятибалльной шкале)

*«Некоторые процессы в работе, выстроенные годами, я увидела с другой стороны и постараюсь их изменить, чтобы они были менее травматичными для детей. Я не задумывалась раньше насколько травмирующая для ребёнка является многократное поступление в учреждение».*

*«Мне стало понятнее, почему дети с которыми я работаю из опекаемых семей ведут себя очень непредсказуемо в различных ситуациях. Теперь буду стараться по-новому выстраивать с ними работу, с учётом полученных на семинаре знаний».*

*«Ведущие смогли показать проблему с другой стороны, иногда приходилось становиться на место клиента и это многое меняет».*

*«Важная идея: как видеть, где, на какой стадии можно заметить неблагополучия в семье. Работая в упражнениях, разбирая кейсы начинать смотреть по-другому проблемы семьи».*



*«Не просто пока сказать, но однозначно есть понимание важности работать сообща, держать связь с коллегами. Одно знакомство дорогого стоит».*

*«Важно было увидеть как коллегам из других ведомств не просто, произошла переоценка».*

*«Пришло понимание межведомственного взаимодействия, как это должно в идеале работать и чем я могу помочь на своем месте другим».*

## Что может помешать, по мнению специалистов, применять на практике полученные знания

После каждого тематического блока специалисты оценивали (по пятибалльным шкалам) **факторы, которые могут мешать применять на практике полученные знания**. По мере обучения у специалистов как правило происходит изменение этих оценок.

Доля респондентов, которые высоко оценили предложенные факторы, как негативные (т.е. поставили «4» и «5» по пятибалльным шкалам) **снизилась для факторов:**

- ✓ «Трудно работать с немотивированными клиентами» с 41% до 35% и «Нехватка опыта, знаний, компетенций» с 15% до 10%

**повысилась для факторов:**

- ✓ «Нехватка согласованных действий» с 30% до 35%, «Нежелание руководства менять стиль работы» с 15% до 24% и «Давление со стороны системы, руководства или надзорных органов» с 20 до 32%
- ✓ «Текучка и нехватка обученных кадров с 19% до 31% и «Низкое финансовое обеспечение» 15% до 22%.

Такое изменение показателей демонстрирует смещение фокуса внимания слушателей. Это одно из выражений позитивного сдвига в их профессионализме благодаря прохождению программы повышения квалификации.

### Факторы, которые могут мешать применить на практике полученные знания

- ▼ Нехватка времени, загруженность, усталость
- ▼ Не хватает опыта, знаний, компетенций
- ▼ Нежелание руководства менять стиль работы, старые инструкции
- ▼ Текучка кадров, нехватка обученных кадров
- ▼ непонимание коллектива, нет поддержки коллег
- ▼ Давление со стороны системы, руководства или надзорных органов
- ▼ Нехватка согласованности в действиях специалистов разных ведомств
- ▼ Отсутствие супервизий и методической помощи, необходимой информации
- ▼ Трудно работать с немотивированными семьями/родителями/детьми
- ▼ Социальная ситуация сложная, эти инструменты к ней плохо применимы
- ▼ Низкое финансовое обеспечение и техническое оснащение

## Какими принципами социальной работы руководствуются специалисты (по их мнению)

В самом начале, а также в конце обучения участники анкетирования отвечали на вопрос: «Какими принципами социальной работы вы руководствуетесь?»

Хотя респонденты дали много ответов, только около 22% (от общего количества реплик всех участников пяти групп) из них можно считать настоящими принципами социальной работы.

Чаще всего звучат принципы: интересы ребёнка как приоритет, сохранение семьи, индивидуальный подход, безоценочность, соблюдение закона и профессиональная этика.

Остальные высказывания — это скорее общие человеческие ценности (гуманность, доброта, понимание, забота и поддержка), которые важны, но не определяют профессиональные стандарты практики.

Это показывает, что специалисты разделяют гуманистическую позицию, но не всегда осознают могут сформулировать профессиональные принципы.

Анализ ответов итоговой анкеты показывает, что после прохождения обучения участники стали чаще формулировать именно профессиональные принципы социальной работы, а не только личные качества или общечеловеческие ценности.

Примерно 30% реплик (суммарно во всех пяти группах) содержит реальные профессиональные принципы работы: индивидуальный и адресный подход, уважение к клиенту и признание его субъектности, конфиденциальность, безоценочность, опора на интересы ребёнка и сохранение семьи, работа в правовом поле, профессиональная этика, профилактическая направленность и принципы командной, партнёрской работы. Наилучшую динамику можно отметить в группе г. Арсеньев весной 2025 г. — от 26% до 40%.



г. Артем

## Запрос на формы профессиональной поддержки специалистов

В ответах на вопрос о необходимых формах профессиональной поддержки доминирует запрос на супервизии, интервизии и другие формы профессионального разбора случаев. На втором месте — очное обучение (тренинги, семинары), на третьем — консультации специалистов и налаженное межведомственное взаимодействие.

Часть ответов касается условий труда (нагрузка, ставки, финансирование), но основная линия — это потребность в регулярной, живой, профессиональной поддержке, которая помогает разбирать реальные ситуации.



г. Арсеньев (весна 2025)

## Из отзывов участников обучения:

*«Восхищена мастерством ведущих авторов курса. Непростые темы, разный состав участника с разным опытом, компетенциями и знаниями и, несмотря на это осталось ощущение бережности, лёгкости, глубины и искренности происходящего. Спасибо огромное!»*

*«Особо хочется отметить формат проведения семинара и ведущих, которые смогли создать и необходимую атмосферу и настрой на работу одной, дружной командой».*

*«Спасибо вам за эту возможность! Это первый мой опыт. И он прекрасен. Очень понравилась ваша бережная работа с нами – взрослыми. Очень хотелось бы, чтоб как можно больше людей проходили ваши тренинги и делали свою жизнь и жизнь детей лучше».*

*«Одна из лучших учёб! Полное погружение в теорию и практику. Наглядно, понятно, проживаемо! Тренера – настоящие профессионалы!»*

*«Выражаю огромную благодарность за ваш бесценный опыт и профессиональный вклад в позитивные изменения в социальной системы».*

*«Очень важная и нужная программа для специалистов всех ведомств, позволяет понять и наладить межведомственное взаимодействие на территориях, а главное повысить эффективность в работе с семьями. Спасибо команде ИРСУ за качественную программу и возможность участвовать в ней!»*



г. Арсеньев (весна 2025)