

ГРАНТ НА РАЗВИТИЕ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В ШТАТЕ ОРЕГОН

# Данные опроса поставщиков услуг дошкольного образования штата Орегон 2022: Сложности и возможности профессионального развития и обучения

Основные  
положения

Отчет для **Отдела раннего обучения штата  
Орегон** и **Совета раннего обучения**

## **Благодарность**

Мы благодарны за вклад и рекомендации, которыми поделились наши коллеги из Отдела раннего обучения. Выражаем глубочайшую признательность воспитателям учреждений раннего обучения и воспитания, которые нашли время, чтобы поделиться с нами своим опытом и идеями.

## **Источник финансирования и дискламация**

Данный проект стал возможен благодаря гранту на развитие дошкольного образования для детей от рождения до пяти лет (ГРД), присужденному Отделу раннего обучения штата Орегон, номер гранта 90ТР0050-02-01. Содержание документа является исключительной ответственностью авторов и не обязательно отражает официальную точку зрения Министерства здравоохранения и социальных служб США, а также Администрации по делам детей и семьи.

## **Использованная литература**

Пирс К.С., Лаурус Н., Шайдт Д. и Гайер С. (2022). Данные из опроса поставщиков услуг дошкольного образования штата Орегон 2022: Сложности и возможности профессионального развития и обучения – Основные положения. Отчет подан в Отдел раннего обучения штата Орегон и Совет раннего обучения в ноябре 2022 г.

## Данные из опроса поставщиков услуг дошкольного образования штата Орегон 2022: Сложности и возможности профессионального развития и обучения

Программы дошкольного образования (ДШО) и люди, предоставляющие услуги для детей и семей в рамках таких программ, (в тексте данного отчета «поставщики») пережили ряд трудностей начиная с 2020 года, включая наступление пандемии COVID-19, а также связанные с ней изменения правил, закрытие программ и значительное сокращение персонала. Эти недавние трудности усугубили более давние проблемы, такие как низкая оплата труда поставщиков, системный расизм и классовое неравенство, с которыми сталкиваются многие воспитатели, нехватка ресурсов для работы с детьми с поведенческими проблемами, нехватка персонала до COVID, и это лишь некоторые из них.<sup>1</sup>

Для лучшего понимания актуальных трудностей (помимо непосредственно COVID-19), с которыми сталкиваются поставщики ДШО Орегона, Отдел раннего обучения (ОРО) совместно с исследователями из OSLC Developments, Inc. и Центром Портлендского государственного университета по улучшению услуг для детей и семей, провели исследование среди лицензированных поставщиков ДШО всего штата в мае 2022 года с целью предоставления следующей информации:

- Самочувствие поставщиков, например тревога, подавленность и чувство перегруженности или неготовности работать с детьми, чье поведение они считают проблемным
- Препятствия в получении поддержки при работе с детьми, чье поведение они считают проблемным, как часто детей просили покинуть программу, а также доступ к услугам консультаций по вопросам психического здоровья младенцев и детей раннего возраста (КПЗМДРВ) и их использование
- Сколько поставщиков выступали в роли тренеров или кураторов для других поставщиков, а также информация об их опыте и обучении, типах тренингов/кураторства, какую часть рабочего времени они уделяли тренингам и с какими препятствиями сталкивались при обучении поставщиков
- Сколько поставщиков участвовали в тренингах и кураторских программах в прошлом году, как часто и как регулярно они встречались с кураторами, и какими активностями занимались с ними
- В каких еще мероприятиях по профессиональному развитию (ПР) участвовали поставщики за последний год, а также доступностью и полезностью этих мероприятий

<sup>1</sup> Маклин, К., Остин, Л. Дж. Э., Уайтбук, М., и Олсон, К. Л. (2021). Индекс рабочей силы ранних воспитательных программ - 2020. Беркли, Калифорния: Центр изучения занятости по уходу за детьми, Калифорнийский университет, Беркли. Получено с <https://cscce.berkeley.edu/workforce-index-2020/report-pdf/>

# Методология и выборка

## Методология

В опросе приняли участие поставщики ДШО со всего штата. Все директора, собственники, учителя, помощники учителей, ассистенты и младший персонал, зарегистрированные в качестве поставщиков в штате Орегон по состоянию на март 2021 года, получили электронные письма со ссылкой на участие в опросе. Дополнительный набор участников осуществлялся путем размещения информации об опросе на веб-сайтах и в учетных записях в социальных сетях ОРО и партнеров по раннему воспитанию (например, Центры раннего обучения и Ресурсные и справочные сети по уходу за детьми). Опрос проводился в основном онлайн (на китайском, английском, русском, испанском и вьетнамском языках), хотя поставщики также могли пройти опрос по телефону, опрос был открыт с середины апреля по май 2022 года. Каждый соответствующий критериям респондент, прошедший опрос, получил он-лайн подарочную карту на 25 долларов США.

Аналитика опроса в первую очередь была сосредоточена на описательной статистике ответов всех участников и подгрупп респондентов, включая роль поставщика, тип учреждения, географический регион, расовую и этническую принадлежность, языки, на которых говорят, а также наличие государственного финансирования программ для воспитания детей дошкольного возраста. Поставщики могли указать несколько расовых и этнических принадлежностей и языков, на которых они говорят. Данные представлены для подгрупп, включающих более 10 человек.

## Респонденты

В опросе приняли участие 2 166 поставщиков. Самые большие группы респондентов идентифицировали себя как ведущие учителя (37,3%) и работают в общинном дошкольном центре, который не относится к программе Head Start (39,1%). Большинство респондентов женщины (92,1%), белые (75,4%), проживают в городской местности (74,6%) и говорят по-английски (88,9%). Более четверти респондентов работают в программах дошкольного воспитания, получавших государственное финансирование. В таблице 1 представлены демографические данные для всей выборки.

## Часто используемые акронимы

ДШО	Дошкольное образование
ПРВ/ДШСО	Программы раннего вмешательства/дошкольного специального образования
ОРО	Отдел раннего образования
НС	Программа Head Start
КПЗМД РВ	Консультации по вопросам психического здоровья младенцев и детей ДШВО раннего возраста Дошкольное воспитание Орегона
PSP	Организация Preschool Promise
ГРДО	Грант на развитие дошкольного образования
ПР	Профессиональное развитие

**Таблица 1. Демографическая характеристика выборки**

Роль	Процент
Ведущий преподаватель	37.3%
Ассистент преподавателя	17.0%
Директор	10.4%
Собственник	17.3%
Помощник	8.4%
Специалист ПРВ/ДШСО	1.6%
Другое	1.8%
Менеджер/координатор/тренер	3.4%
Семейный наставник/визиты на дом	2.7%

Тип учреждения	Процент
Программа Head Start	23.1%
Другой общинный (не Head Start) дошкольный центр	39.1%
Дошкольный центр на базе школы K-12	10.1%
Центр домашнего/семейного типа	22.3%
ПРВ/ДШСО	3.3%
Детский сад по оказанию помощи семьям	2.1%

Места для детей с гос. финансированием	Процент
ДШВО	18.9%
PSP	10.3%
Нет мест с гос. финансированием	70.8%

Местность	Процент
Пограничная	1.8%
Сельская	23.4%
Городская	74.6%

Пол	Процент
Женский пол/женщина	92.1%
Мужской пол/мужчина	3.8%
Небинарный, гендерфлюид, гендерквир	1.5%
Думаю или не уверен(-а)	0.2%
Принадлежности нет в списке	0.1%
Предпочитаю не отвечать	2.3%

Трансгендерная идентификация	Процент
Да	0.5%
Нет	93.5%

Возраст	Процент
18-24	11.8%
25-39	37.9%
40-54	31.1%
55 и старше	17.1%
Предпочитаю не отвечать	2.1%

Языки, на которых говорят	Процент
Китайский	2.0%
Английский	88.9%
Русский	1.2%
Испанский	21.6%
Украинский	0.5%
Вьетнамский	0.7%
Другой язык	6.8%

Схожая идентичность	Процент
В вашей группе есть дети с такой же или похожей на вашу расой/принадлежностью	89.5%

Образования	Процент
8 классов или меньше	0.4%
9-12 классов, без диплома	1.4%
Общее среднее образование или старшая школа	12.0%
Некоторые баллы колледжа, но степени нет	22.4%
Диплом общественного колледжа	4.7%
Диплом младшего сотрудника	15.7%
Диплом бакалавра	29.9%
Диплом о высшем образовании	12.1%

К-во лет в ДШО	Процент
0-5 лет	32.5%
6-10 лет	22.3%
11-15 лет	12.6%
16-20 лет	9.8%
21-25 лет	8.0%
26 лет и больше	13.2%

Общий доход домохозяйства	Процент
Менее 15 000 долл. США	8.4%
15 001 - 25 000 долл. США	12.0%
25 001 - 35 000 долл. США	15.1%
35 001 - 40 000 долл. США	9.8%
40 001 - 50 000 долл. США	10.7%
50 001 - 65 000 долл. США	10.8%
65 001 - 80 000 долл. США	9.9%
80 001 и больше	20.0%

Какая часть вашего дохода в 2021 году приблизительно была от ДШО?	Процент
Весь	34.5%
Практически весь	12.7%
Больше половины	8.2%
Около половины	10.4%
Менее половины	16.4%
Очень маленькая часть	10.8%
Никакая	5.1%

Доход домохозяйства	Процент
Менее федерального уровня бедности	31.7%

Раса/этническая группа	Процент
Афроамериканцы или черные (включая афроамериканцев, африканцев и представителем карибского народа)	3.7%
Азиаты (включая азиатско-индийские народы, камбоджийцев, китайцев, филиппинцев, хмоонг, индонезийцев, японцев, корейцев, лаосцев, ю-миен, непальцев, южноазиатов, шриланкийцев, тайваньцев, тайцев и вьетнамцев)	5.5%
Испанского или латинского происхождения (включая Карибский бассейн, центральноамериканцев, кубинцев, майя, мексиканцев, португальцев, руэрто-риканцев, южноамериканцев и испанцев)	19.2%
Представители народов Ближнего Востока и Северной Африки	1.2%
Коренные американцы или представители народа Аляски (включая коренных жителей Аляски, канадских инуитов, метисов или первую нацию, коренных мексиканцев, выходцев из Центральной или Южной Америки, коренных американцев и представителей следующих племен: Аризона, черноногие, нация чероки, нация чикасо, чокто, конфедеративные племена ку, индейцы умпкау и сисулау, конфедеративные племена Гранде-Ронде, конфедеративные племена резервации Уматилла, племя кокиль, банда индейцев умпкау Кау-Крик, коулитц, индейцы крика из Оклахомы, хайда, хавила-сапони, кламат, группа озера Кевино-Бэй Высшие оджибве, племя монтна-литл-шелл индейцев чиппева, оглала-сиу, сиус, сунак, тлинкиты, группа горных черепах индейцев чиппева Северной Дакоты, вахпетон-сиссетон, племя пайютов реки Уокер)	4.0%
Народ Гавайских и других тихоокеанских островов (включая Гуама, Микронезию, Гавайи и Самоа)	0.7%
Белые (включая балканцев, чехов, восточноевропейцев, египтян, греков, испаноязычных, иранцев, ирландцев, израильтян, итальянцев, евреев, латиноамериканцев, ближневосточные, смешанные расы, северные, североευропейские, саамские, скандинавские, славянские, южноамериканские, южноевропейские народы, шведов, западноевропейцев и белых)	75.4%
Другая группа (включая африкаанс, двухрасовых, жителей Кабо-Верде, восточноафриканцев, эфиопов, французских креолов, метисов, мавров, персов и западноафриканцев)	2.9%

# Сложности в сфере ДШО

## Уровень стресса поставщиков

Мы попросили поставщиков указать, как часто они ощущали симптомы беспокойства и подавленности, с применением широко используемых показателей, «Вопросника о здоровье пациентов-4» (PHQ-4). В целом, показатели 26,2% поставщиков ДШО превышали пороговые значения скрининга клинической тревожности, что более чем в 5 раз выше, чем в общей популяции. Среди всех поставщиков показатели у 15,9% опрошенных были выше порогового значения для скрининга клинических уровней депрессии, что более чем в 2,5 раза выше, чем в общей популяции. Около 52% поставщиков также указали, что они чувствовали себя перегруженными/обремененными на работе и не могли эффективно работать или справляться с поведением детей. Чувства тревоги, подавленности и перегруженности также были в значительной степени взаимосвязаны, так, поставщик, который демонстрировал высокий уровень беспокойства, вероятно, также демонстрировал высокие показатели подавленности и чувства перегруженности.

Важно отметить, что уровень стресса поставщиков программ раннего вмешательства/дошкольного специального образования (ПРВ/ДШСО) превышает средний показатель всей выборки. Поставщики, являющиеся собственниками программ, а также те, кто работает в программах домашнего/семейного типа, показали наименьший уровень стресса среди всей выборки участников.

## Преграды при работе с детьми, чье поведение воспринимается как трудное

Как отмечалось выше, большинство поставщиков, по крайней мере иногда чувствовали себя перегруженными и не способными эффективно работать или справляться с поведением детей. Из всех поставщиков 1 152 человек (53,2%) указали, что они пытались получить поддержку для работы с детьми, чье поведение они считали трудным. Мы спросили их, сталкивались ли они с какими-либо преградами при получении помощи в работе с детьми, чье поведение они считали трудным. 68% указали в качестве преграды то, что семьям тяжело признать трудное поведение ребенка, в то время как 58% считают преградой трудности с решением домашних проблем семьи (например, психическое здоровье родителей, злоупотребление психоактивными веществами). Важно отметить, что при опросе семей, в которых родителей попросили забрать ребенка из воспитательной программы, ряд родителей считали, что они не получали достаточной поддержки от поставщиков, чтобы помочь их детям остаться в программе, несмотря на готовность семей получать поддержку<sup>2</sup>. Исследования также показали, что, когда поставщики и семьи принадлежат к разным расам, поставщики иногда проявляют меньше понимания к семейным обстоятельствам, которые могут восприниматься как трудные<sup>3</sup>. В совокупности эти результаты показывают, что для повышения инклюзивной поддержки детей, чье поведение воспринимается как трудное, требуется больше ПР, сосредоточенного на распознавании потенциальных неявных предубеждений и формировании здоровых партнерских отношений между поставщиками и семьями, с которыми они работают. Более половины поставщиков также указали на длительный процесс раннего вмешательства или дошкольного специального обучения и поддержки (52%), а также на нехватку специалистов в области психического здоровья/ поведения или на длительное ожидание специалиста (51%).

2 Бертон М., Грин Б. Л., Хаузер К., Лау С., Ордонез Рохас Д., Ричардсон А. и Родригес Л. (2022, июль). Опыт семей с отстранением и исключением детей младшего возраста: сообщения для создания более инклюзивной среды. Отчет представлен в Отдел раннего обучения штата Орегон.

3 Гиллиам, В. С., Мопен, А. Н., Рейес, К. Р., Аккавитти, М., и Шик, Ф. (2016). Связаны ли неявные предубеждения воспитателей в отношении пола и расы с поведенческими ожиданиями и рекомендациями об исключении и отстранении от занятий в дошкольных учреждениях? Центр Йельского университета по вопросам детей, 9 (28), 1-16.

## Просьбы, чтобы ребенок покинул программу: частота и причины

В результате того, что поставщики чувствуют себя неспособными работать с детьми, чье поведение они считают трудным, этих детей просят «сделать перерыв» или официально исключают из программы. Мы спросили поставщиков, просили ли кого-либо из учащихся в их классе или программе покинуть программу или сделать перерыв, потому что программа не могла удовлетворить их потребности, и если да, указать количество таких детей. Почти 20% респондентов (19,3%;  $n = 419$ ) указали, что в течение последнего года детей просили уйти из программы. В целом, поставщики по всему штату Орегон указали, что приблизительно 735 маленьких детей из их программы или класса попросили уйти из программы в течение 1 года, что, скорее всего, является скромным подсчетом. Детей из общинных воспитательных центров (которые не относятся к Head Start) и дошкольных центров на базе школы K-12 чаще всего просили покинуть программу. Детей из воспитательных центров домашнего/семейного типа просили покинуть программу реже остальных.

Затем мы попросили респондентов предоставить информацию о расовой и этнической принадлежности детей, которых просили покинуть программу. Ввиду опасений по поводу того, как поставщики понимали и сообщали данные по этому пункту, результаты было трудно интерпретировать, и любые выводы следует рассматривать как предварительные. Тем не менее, после множества попыток минимизации неверных или ненадежных отчетов можно выделить один вывод: детей, которых поставщики указали как чернокожих или афроамериканцев, просили покинуть программу непропорционально чаще, чем можно было бы ожидать, учитывая долю чернокожих и афроамериканских в общей численности населения Орегона.

Поставщики, которые просили детей покинуть программу, указали, было ли это вызвано рядом причин. Чаще всего поставщики указывали в качестве причины неспособность соответствовать требованиям поведенческой поддержки ребенка (указали 84% поставщиков), на втором месте – потенциальная угроза поведения ребенка по отношению к другим детям (74%). Реже всего в качестве причин указали неспособность соответствовать медицинским (9%) или физическим потребностям (18%) и распределение ребенка в класс для особого воспитания (19%).

В общинных воспитательных центрах (которые не относятся к Head Start) детей просили покинуть программу из-за поведения чаще среднего показателя всей выборки (указали 92% поставщиков) или из-за того, что их поведение было потенциально опасным для других детей (82%). По сравнению со средним показателем выборки, детей, посещающих Head Start, реже просили покинуть программу из-за несоответствия требованиям поведенческой поддержки ребенка (72%) или из-за того, что их поведение было потенциально опасным для других детей (62%). Вероятно, это связано с правилами программы Head Start, которые ограничивают отстранение от занятий и запрещают исключение, вместо этого призывая переводить детей на более подходящую программу<sup>4</sup>. По сравнению с другими программами, дети из Head Start гораздо чаще уходили по причине их распределения в классы специального воспитания (39% для Head Start и 19% по всей выборке).

<sup>4</sup> <https://eclkc.ohs.acf.hhs.gov/policy/45-cfr-chap-xiii/1302-17-suspension-expulsion>

## Доступ поставщиков к консультациям по психическому здоровью для младенцев и детей раннего возраста

Исследование показало, что услуги КПЗМДРВ могут повысить способность поставщика поддерживать позитивные социально-эмоциональные навыки детей, а также сократить процент трудного поведения среди детей<sup>5</sup>. Учитывая высокий уровень стресса поставщиков, а также вышеуказанные преграды при получении поддержки для работы с детьми, чье поведение они считали трудным, эти услуги могут быть эффективным решением для преодоления таких проблем и их недопущения в будущем. Тем не менее, когда мы спросили поставщиков имели ли они доступ к услугам КПЗМДРВ в течение последнего года или же работали или получали поддержку консультантов по психическому здоровью (КПЗ), менее четверти из них (23%) ответили, что у них был доступ к КПЗМДРВ и только 18% работали с КПЗ. Собственники программ имели наименьший доступ к КПЗМДРВ, тогда как поставщики, являющиеся специалистами ПРВ/ДШСО, менеджерами/координаторами/тренерами или семейными наставниками, имели наибольший доступ к таким услугам. Поставщики, работающие в программах с как минимум частичным государственным финансированием (например, Head Start, программы ПРВ/ДШСО и детские сады по оказанию помощи семьям) имели наибольший доступ к услугам КПЗМДРВ по сравнению с программами с меньшим государственным финансированием (например, общинные дошкольные центры и центр домашнего/семейного типа), которые имели наименьший доступ к таким услугам.

## Ситуация с обучением для поставщиков ДШО в Орегоне

Обучение – эффективный способ повысить как качество воспитательных практик поставщиков, так и социо-эмоциональные показатели детей.<sup>6,7</sup> Таким образом, обучение совместно или во время КПЗМДРВ может стать для поставщика решением проблем с получением поддержки для работы с детьми, чье поведение они считали трудным. ОРО совместно с Инициативой системы раннего образования Государственного университета Орегона в настоящий момент разрабатывают механизмы ПР для тренеров программ раннего обучения, спонсируемых ОРО, включая консультации наставников, многоуровневую сертификацию, практикующие сообщества и семинары.<sup>8</sup> Однако на момент проведения опроса эти системы еще не были внедрены. Таким образом, представленные здесь результаты считаются представлением происходящего поставщиками по всему штату до принятия коучинговых компетенций.

### Кто обучает поставщиков ДШО?

Мы спросили участников опроса, выполняли ли они функции тренера или ментора в своей программе с марта 2021 года. Почти 17% респондентов (16,6%;  $n=360$ ) ответили утвердительно. Примечательно, что большинство поставщиков, которые выполняли функции тренера в течение последнего года, не имели соответствующей квалификации и большинство (71,7%) уделяли обучению других меньше четверти своего рабочего времени. Около трети, большая часть таких поставщиков, указали, что являются ведущим преподавателями своих программ; 24,7% указали, что они директора; и 16,7% указали, что являются собственниками. Сорок один процент всех тренеров работают в общинных дошкольных центрах и почти четверть работают

5 SAMHSA. О консультации по вопросам психического здоровья младенцев и детей раннего возраста. <https://www.samhsa.gov/iecmhc/about>

6 Крафт, М. А., Блазар, Д., и Хоган, Д. (2018). Влияние коучинга обучения на обучение и успеваемость: мета-анализ причинно-следственных связей. Обзор образовательных исследований, 88(4), 547-588. <https://doi.org/10.3102/0034654318759268>

7 Брунсек А., Перлман М., Макмаллен Э., Фаленчук О., Флетчер Б., Ночита Г., Камкар Н. и Шах П. С. (2020). Мета-анализ и систематический обзор связей между профессиональным развитием воспитателей дошкольного образования и результатами детей. Ежеквартальное Early Childhood Research, 53, 217-248. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ecresq.2020.03.003>

8 <https://health.oregonstate.edu/elsi>

в программах Head Start. Средний период, в течении которого респонденты обучали других, составил 4 года, при этом у 30% тренеров опыт работы составляет один год и меньше. Примечательно, что по сравнению с распределением по расе и этническому происхождению для всей выборки, поставщики, которые идентифицировали себя как представители испанского или латинского происхождения, были недостаточно представлены в качестве тренеров (19,2% во всей выборке и 13,9% в качестве тренеров). При анализе среднего количества лет тренерского опыта в разбивке по расе и этнической принадлежности респонденты, идентифицировавшие себя как представители испанского или латинского происхождения и азиаты, в среднем имели меньшее количество лет опыта, чем остальные респонденты.

Мы попросили тренеров рассказать нам, какие виды ПР они прошли в течение последнего года. С наибольшей вероятностью тренеры проходили ПР по коммуникации. Реже всего они получали ПР по структуре и внедрении тренингов или обучению взрослых в качестве инструмента проведения тренингов.

Среднее количество поставщиков, с которым в целом работали тренеры, составило 3 человека, тогда как среднее количество поставщиков, с которыми тренеры работали во время личных сессий – 2 человека. Директора и респонденты, выступающие в качестве менеджеров/ координаторов/тренеров, в среднем работали с большим количеством поставщиков, а собственники – с меньшим. Чуть более половины (51,1%) респондентов занимались обучением или наставничеством своих подчиненных, что позволяет предположить, что во многих тренерских отношениях может существовать структурная иерархия/дифференциация полномочий. Когда мы спросили тренеров, чем они занимаются во время тренингов, большинство из них ответили, что оказывают эмоциональную поддержку поставщикам и моделируют их практики или поведение.

Реже всего они устанавливали цели и оценивали прогресс по ним; помогали с подготовкой материалов, планов уроков, расписаний; или использовали вспомогательные средства (например, видео-примеры, шаги по тренерской деятельности). Мы также спросили, как часто какие-либо факторы препятствовали им в тренерской деятельности. Наиболее распространенным препятствием является смена учителей дошкольного образования, за ним следуют недостаток времени для тренинга на встречах с воспитателями дошкольников и личностный кризис воспитателей дошкольного образования, стресс или проблемы с психическим здоровьем. Реже всего в качестве препятствия указывали уровень поддержки от директора центра или программы или же, что директор или куратор вмешиваются в процесс тренинга.

Чтобы получить представление о потенциальном количестве людей, заинтересованных в том, чтобы стать тренерами, мы спросили респондентов, которые не работали тренерами в прошлом году, хотели ли они когда-либо стать тренерами или наставниками для других воспитателей. Из 1 806 респондентов, которые не являются тренерами на данный момент, 25.6% (к-во = 463) отметили, что хотели бы ими стать. Примечательно и в отличие от их более низкого соотношения среди тех, кто является тренером в настоящий момент, немного более высокая доля респондентов, идентифицирующих себя как представители испанского или латинского происхождения, хотели бы стать тренерами (22,5%) по сравнению с долей во всей выборке (19,2%). Мы спросили респондентов, какая поддержка им необходима, чтобы стать тренерами. Наиболее частый ответ – необходимость обучения и опыта тренерской деятельности, затем следует наличие вакансии тренера, а также время и другая поддержка (например, уход за детьми, доступность, поддержка руководителей), чтобы они могли пройти обучение.

## Кто пользуется услугами тренеров?

Почти 28% всех респондентов опроса указали, что пользовались услугами тренеров в течение последнего года. Наибольшая часть (40%) являются воспитателями. Поставщики программ Head Start пользовались услугами тренеров чаще остальных. Большинство респондентов, которые пользовались услугами тренеров, проработали в ДШО 10 лет и меньше. Чаще всего поставщики встречались со своими тренерами один раз в месяц, при этом четверть поставщиков встречались с тренерами реже одного раза в месяц или же не встречались совсем. Респонденты указали, что тренеры проводят с ними один на один в среднем около 45 минут. Однако почти 25% поставщиков встречаются со своими тренерами менее 30 минут. Поставщики центров семейного/домашнего типа, а также детских садов в помощь семьям проводят больше времени со своими тренерами, чем остальные респонденты, тогда как сотрудники общинных воспитательных центров, которые не относятся к программам Head Start и ПРВ/ДШСО, в среднем проводят с тренерами меньше времени. Поставщики, идентифицировавшие себя как черные или афроамериканцы, и те, кто разговаривает на языках кроме китайского, английского, русского, испанского, украинского или вьетнамского, проводят со своими тренерами меньше времени чем вся группа в среднем.

Мы попросили поставщиков рассказать о структуре и процессе их тренингов. Большинство поставщиков принимают такие решения вместе со своими тренерами, на втором месте – куратор программы и директор решают, чему будет посвящен тренинг. В большинстве случаев поставщики посещают интервью без детей, чтобы получить позитивную обратную связь и оценить прогресс в достижении цели. Меньшее количество поставщиков посещают структурированные встречи со своими тренерами, тренеры наблюдают за их работой или стремятся понять их культурную точку зрения и ценности. Примечательно, что около 20% поставщиков указали, что тренеры часто или практически всегда работали с ними без плана или конкретной цели.

Мы спросили респондентов, предлагал ли тренер материалы на их родном языке и говорит ли тренер на их родном языке. Среди всех поставщиков, посещавших тренинги, 92,1% сообщили, что тренер предлагал материалы на их родном языке и 89,3% – что тренер говорит на их родном языке. Хотя эти цифры высоки, они указывают на то, что около 10% поставщиков не смогли получить ни материалы, ни инструктаж на своем родном языке. Примечательно, что носители языков, отличных от английского, получали материалы на своем родном языке реже среднего показателя.

Наконец, чтобы лучше понять потребность в дополнительных возможностях для обучения, мы спросили 1 428 поставщиков, которые не проходили тренинги в прошлом году, будут ли они участвовать в тренингах при условии их доступности. Две трети поставщиков ответили утвердительно. Примечательно, что уровни беспокойства, депрессии и чувства подавленности были значительно выше у тех поставщиков, которые хотели участвовать в тренингах, что позволяет предположить, что они воспринимают тренинг как способ получить поддержку.

## Общие возможности ПР для поставщиков ДШО

Для понимания общих возможностей ПР, доступных поставщикам, помимо тренингов, мы задали им вопросы о темах, по которым они смогли пройти обучение, а также о доступности и наличии возможностей ПР.

### Тема и польза возможностей ПР

Мы спросили респондентов о темах, по которым они получили обучение, наставничество или ПР в течение последнего года. Чаше всего поставщики получали ПР по работе с детьми, чье поведение воспринимается как трудное, соответствию различным культурным и языковым потребностям детей и понимая того, как скрытые предубеждения могут влиять на работу.

Поставщики реже получали ПР по применению или пониманию Системы оценки результатов обучения в классах (CLASS)<sup>9</sup>, наблюдениям и практическим тренингам. Примечательно, что поставщики программ, в которых нет мест для школьников с государственным финансированием, получали ПР по этим темам реже, чем остальные участники в среднем.

Чтобы понять, насколько полезными были темы ПР, мы попросили поставщиков, получавших ПР по каждой теме, оценить полезность по четырех бальной шкале от «никакой пользы» до «очень полезно». Большинство респондентов нашли ПР по работе с поведением, которое воспринимается как трудное, более эффективной работе с детьми из разнообразных культур и с разными языковыми потребностями и пониманию, как скрытые предрассудки могут повлиять на работу «в меру» или «очень полезными» (64%, 60% и 62% соответственно). Примечательно, что темы, которые чаще других были отмечены как «никакой пользы» – использование наблюдений CLASS и практические тренинги, были также отмечены как темы, по которым поставщики чаще всего проходили обучение в прошлом году. В разрезе должностей поставщиков, ассистенты

нашли ПР по работе с детьми, чье поведение воспринимается как трудное, более полезным, чем остальные участники группы, а специалисты ПРВ/ДШСО и семейные консультанты/служба посещений больше других отмечали в качестве полезного ПР по скрытым предрассудкам.

### Доступность возможностей ПР

Мы спросили поставщиков, как часто доступные им возможности ПР были: по средствам, достигаемы, имели отношение к их работе, помогли снизить стресс на работе, помогли почувствовать себя более успешным и преуспевающим в работе.

В целом, треть респондентов только «иногда» считали возможности ПР доступными по средствам. Ассистенты учителей, помощники реже других отвечали, что возможности ПР были часто или практически всегда доступными по средствам. Возможности ПР были часто достигаемыми для большинства респондентов. Возможности ПР иногда имели отношение к работе для 33% респондентов и часто имели отношение к работе для 32%. Примечательно, что респонденты с большей вероятностью отвечали, что возможности ПР только иногда или редко помогли снизить стресс на работе. Четверть респондентов считает, что возможность ПР часто помогли им чувствовать себя более успешными в работе, но, в большинстве случаев, они отмечали, что это происходило только иногда. Около трети респондентов отметили, что возможности ПР иногда содержали информацию, которая помогала им преуспеть в работе, и 12% сказали, что возможности ПР никогда не содержали такой информации.

Респонденты, которые идентифицировали себя как азиаты, испанского или латинского происхождения, коренные жители Аляски и Америки, и работающие в программах, не имеющих бюджетных мест для дошкольников, реже других отмечали, что возможности ПР были часто или почти всегда доступны по цене.

<sup>9</sup> CLASS – средство наблюдения, позволяющее оценить качество взаимодействия учителя и учеников на занятиях для дошкольников.

## Выводы и рекомендации

Данные из опроса поставщиков ГРД 2022 предоставили критически важную информацию об актуальных потребностях и возможностях программ и сотрудников ДШО. Результаты подчеркивают текущий уровень стресса и перегруженности сотрудников ДШО. Данные также отражают повсеместные потребности поставщиков в поддержке в разных контекстах и программах, а также подчеркивают, что поставщики считают полезными для ПР и возможностей обучения. Следующие выводы и рекомендации содержат полезную информацию о том, как равные и доступные возможности ПР и обучения могут быть адаптированы, чтобы помочь с развитием и удержанием ценных и хорошо поддерживаемых кадров ДШО, что будет способствовать росту и развитию наших детей и семей.

### **1. Поставщики сообщают о высоком уровне тревожности и подавленности, связанном с ощущением перегруженности и/или отсутствия необходимых навыков для работы с поведением, которое они считают трудным, в классе.**

Крайне важно определить методы повышения общего самочувствия поставщиков, а также помочь им приобрести навыки, способствующие позитивному развитию детей. Поставщики, отмечавшие более высокий уровень тревожности, подавленности и перегруженности, также, как правило, были более заинтересованы в получении поддержки в виде тренингов и наставничества, что означает их открытость для помощи. Несмотря на то, что поставщикам услуг ДШО поручено выполнять одну из самых важных социальных задач, а именно воспитание самых младших членов нашего общества, уровень их заработных плат и пособий является одним из самых низких. Кроме того, женщины и цветные люди чрезмерно представлены среди поставщиков услуг ДШО и, таким образом, сталкиваются с системным, традиционным неравенством и преградами.<sup>10</sup> Все

это говорит о том, для лучшей поддержки поставщиков ДШО необходимы изменения во многих областях, на программном, структурном и социальном уровнях. Сюда входят:

- это говорит о том, для лучшей поддержки поставщиков ДШО необходимы изменения во многих областях, на программном, структурном и социальном уровнях. Сюда входят:
- Повышение компенсаций, включая медицинские и финансовые льготы
- Расширение доступа к медицинским и психологическим услугам, а также поддержка общего самочувствия на рабочем месте
- Установленная система образовательных программ и ПР, включая финансовую помощь, оплату времени, потраченного на тренинги, а также заботу о детях во время тренингов
- Поддержка поставщиков всех должностей и типов программ ДШО, включая менеджеров, преподавательский состав, персонал по работе с семьями и специалистов
- Поддержка, доступная в подходящем культурном и языковом формате, для обеспечения равного доступа поставщиков ДШО с разнообразным опытом.

**2. Поставщикам необходима более эффективная поддержка для обеспечения роста и развития всех детей, с которыми они работают, даже если потребности и поведения ребенка воспринимаются как трудные.** Почти 20% поставщиков, прошедших опрос, сообщили нам, что они просили детей покинуть или сделать перерыв в программе, поскольку программа не соответствовала потребностям детей, то есть около 735 детей попросили покинуть воспитательные программы. Чернокожих детей и афроамериканцев просили уйти из программ непропорционально чаще.

<sup>10</sup> Гиллиспи К., Коделла К., Мерчен А., Дэвид Дж. и Каппо А. (2022). Равенство в уходе за детьми — дело каждого. Образовательный фонд и Фонд торговой палаты США..

Большинство поставщиков указали, что они просили детей покинуть программу, потому что не могли удовлетворить потребности ребенка в поведенческой поддержке или потому, что поведение ребенка было опасным для других детей. В совокупности такие данные указывают на необходимость ряда изменений:

- **Дополнение и усиление системного обучения, тренингов и текущей кураторской поддержки для индивидуализации программ и включение всех детей в класс должно быть приоритетом.** Поставщики сообщили нам, что их возможности ПР чаще всего фокусировались на работе с поведением, которое воспринимается как трудное, в классе. Поставщики высоко оценили такие тренинги в плане эффективности. То, что поставщики все время ощущают высокую степень перегруженности и просят детей покинуть программы, указывает на то, что тренинги следует усилить дополнительными видами поддержки, например, наставничеством, кураторством и поддержкой коллег, чтобы усилить их воздействие на работу поставщиков.
- **Следует сделать больший акцент на распознавание поставщиками скрытых предрассудков, усилить их способность поддерживать детей с различным культурным опытом и способностями, а также изменить применяемые ими практики.** Шестьдесят процентов поставщиков указали, что прошли обучение по более эффективной поддержке культурных и языковых потребностей детей из различных семей и понимаю того, как скрытые предрассудки влияют на работу. Участники, прошедшие такое обучение, высоко оценили его эффективность. Поставщики хотят продолжить изучение этих тем. Увеличение охвата тренингов, а также их влияние на практику имеют решающее значение.

- **Нам нужно лучше понимать, что в данный момент эффективно для поставщиков и программ, которые могут продолжать воспитание детей.** Поставщики воспитательных программ детского и семейного типа реже просили детей покинуть их программы. Важно понимать, что может происходить внутри таких программ, что позволяет обеспечить воспитание для всех детей.
- **Следует учитывать точку зрения семей для обеспечения включения всех детей в воспитательные программы.** Недавнее исследование семей, чьи дети попросили уйти из программы, показывает, какие трудности испытывают семьи, когда это происходит.<sup>11</sup> Семьи также поделились историями успешного сотрудничества с поставщиками при поисках инклюзивных программ для своих детей, а также своими идеями, как можно расширить такие усилия. Более широкое вовлечение семей при планировании ПР и поддержки поставщиков, а также других семей в такой же ситуации повысит вероятность того, что эти усилия увенчаются успехом.

**3. КПЗМДРВ может быть эффективным способом улучшить как самочувствие поставщиков, так способность и их поддерживать ВСЕХ и семьи детей**  
Исследование указывает на эффективность КПЗМДРВ при оказании помощи поставщикам и семьям в обеспечении позитивного роста и развития детей. Если поставщики будут ощущать меньшую степень стресса в классе, их чувство тревожности и подавленности может снизиться. К тому же КПЗМДРВ включает не только поставщиков ДШО, но и семьи детей из программ. Это важно, поскольку поставщики часто воспринимают сами семьи как преграду в работе с детьми, чье поведение они воспринимают как трудное.

11 Бертон М., Грин Б. Л., Хаузер К., Лау С., Ордонез Рохас Д., Ричардсон А. и Родригес Л. (2022, июль). Опыт семей с отстранением и исключением детей младшего возраста: сообщения для создания более инклюзивной среды. Отчет представлен в Отдел раннего обучения штата Орегон.

Для максимальной эффективности КПЗМДРВ в устранении текущих сложностей, с которыми сталкиваются поставщики ДШО, следует учесть следующие рекомендации:

- **Услуги КПЗМДРВ следует расширить, чтобы они были доступны для поставщиков, работающих на разных должностях и условиях.** Менее четверти поставщиков ДШО имели доступ или работали с КПЗ в течение последнего года. Поставщики, работающие в программах с как минимум частичным финансированием за счет государственных средств (например, Head Start, программы ПРВ/ДШСО и детские сады в помощь семьям) больше других имели доступ к услугам психологических консультаций, тогда как программы с меньшим государственным финансированием (например, общинные центры и воспитательные центры семейного и домашнего типа) имели доступ к таким услугам реже других. Собственники программ также реже имели доступ к КПЗМДРВ. Более 50% поставщиков также указали, что недостаток консультантов и/или длительное ожидание услуг ПРВ/ДШСО было преградой для их возможности обеспечить воспитание всем детям. Примечательно, что действующее законодательство Орегона предоставило ресурсы для разработки и внедрения системы КПЗМДРВ в масштабах штата; данная работа курируется ОРО и в настоящий момент находится на этапе планирования, ее внедрение начнется в 2023 году.<sup>12</sup>
- Услуги КПЗМДРВ также следует адаптировать, чтобы они соответствовали культурным, языковым особенностям, а также потребностям в развитии детей и семей. В других отчетах, для которых мы спрашивали семьи различного происхождения о преградах в поиске детских воспитательных

программ, они указали, что для них важно, но очень трудно найти программу, учитывающую культурные и языковые особенности.<sup>13</sup> Кроме того, поведение детей из групп традиционного меньшинства с большей вероятностью будет восприниматься как экстремальное, чем поведение детей из групп традиционного большинства.<sup>14</sup> Обеспечение того, чтобы все услуги ДШО отвечали потребностям семей различного происхождения и учитывали последствия структурной дискриминации, имеет решающее значение для равенства и положительных результатов.

**4. Наставничество является приемлемым и желаемым методом получения ПР для различных поставщиков и программ.** Хотя в настоящее время менее 30% поставщиков участвует в наставнических программах, подавляющее большинство отметило, что они приняли бы в них участие, если бы была такая возможность. Отчеты как поставщиков так и тренеров указывают, что они участвуют в ряде позитивных, поддерживающих тренингов, которые предполагают партнерские отношения. Кроме того, тот факт, что поставщики, которые указали, что хотели бы участвовать в тренингах, имели более высокий уровень стресса, подразумевает, что поставщики рассматривают тренинг как потенциальную положительную поддержку. Чтобы тренинг (одним из видов которого является КПЗМДРВ) был максимально эффективным, мы рекомендуем следующее:

- **Внедрить структурные изменения, обеспечивающие больше времени и возможности для тренингов.** Большинство поставщиков видели своих тренеров только раз в месяц в течение менее часа и большинство тренеров указали, что они могли уделить менее 25% своего рабочего времени тренерской деятельности.

12 Родригес-Дженкинс, Дж., Митчелл, Л., Трейман, Э., Грин, Б., Дюпи, А., Ордонез Рохас, Д., Лау, С., Монрой, Дж. (2022). В центре внимания расовое равенство: рекомендации по разработке программы консультаций по вопросам психического здоровья младенцев и детей раннего возраста штата Орегон (КПЗМДРВ). Центр улучшения обслуживания детей и семьи, Школа социальной работы, Портлендский государственный университет. [Заключительный отчет Департаменту образования штата Орегон: Отдел раннего обучения].

13 Бертон М., Грин Б.Л., Хаузер К., Джозеф Р., Лау С., Ордонез-Рохас Д., Рейес Н., Ричардсон А., Родригес Л. и Салазар-Роблес, С., (2022, июль). Информация от семей об: (1) отстранении от занятий и исключении из школы в раннем детстве; (2) доступ к уходу за детьми для младенцев и детей ясельного возраста в штате Орегон; и (3) Поддержка инклюзивного ухода для ЛГБТКИА+семей. Отчет представлен в Отдел раннего обучения штата Орегон.

14 Гиллиам, В. С., Мопен, А. Н., Рейес, К. Р., Аккавитти, М., и Шик, Ф. (2016). Связаны ли неявные предубеждения воспитателей в отношении пола и расы с поведенческими ожиданиями и рекомендациями об исключении и отстранении от занятий в дошкольных учреждениях? Центр Йельского университета по вопросам детей, 9 (28), 1-16.

Как вариант изменений, **привлечение большего количества замещающего персонала** так, чтобы постоянные воспитатели могли участвовать в тренингах, предоставление оплачиваемого времени во внеурочное время для встреч тренеров и поставщиков, а также включение большего количества возможностей для тренеров для работы с поставщиками в классах.

**Для различных поставщиков и программ должны быть доступны тренинги с учетом культурных и языковых особенностей.** Хотя ведущие учителя часто посещали тренинги, другой персонал, такой как помощники и ассистенты, участвовали в тренингах реже остальных. Чтобы быть максимально эффективными, все члены преподавательского состава должны использовать одни и те же методы и модели поведения. Точно так же поставщики в некоторых типах учреждений, таких как центры семейного и домашнего типа и дошкольные учреждения, расположенные в школах K-12, с меньшей вероятностью участвовали в тренингах. Для обеспечения равного доступа к ресурсам все поставщики должны иметь возможность проходить тренинги.

**Тренинги должны проходить на родном языке поставщиков и учитывать культурные особенности.**<sup>15</sup> Носители языков, отличных от английского, реже остальных получали материалы на своем родном языке. Эту ситуацию надо исправлять. Когда мы спросили поставщиков, хотя бы они были тренерами, те, кто ответил утвердительно, представляли различные языковые и культурные традиции. Это свидетельствует о том, что существует пул желающих удовлетворить потребность в разнообразном тренерском персонале.

**Повысить доступность тренингов и увеличить количество тренеров по всем**

программам. Четверть поставщиков, которое в данный момент не выполняли функции тренеров, хотели стать тренерами, что говорит о пуле потенциальных тренеров. Важно, что эти поставщики отметили, что им требуется обучение, а также поддержка в виде свободного от работы времени и ухода за детьми, чтобы заниматься тренингами. Кроме того, в дополнение к обучению построению наставнических отношений, возможности ПР для тренеров должны включать больший акцент на реализации тренингов и принципов обучения взрослых.

Возможности стать тренером должны быть равномерно распределены среди поставщиков из разных расовых, этнических и языковых групп. Это повысит доступ к тренингам на разных языках с учетом различных культурных ценностей согласно вышеизложенным рекомендациям.

**5. Может потребоваться увеличение государственного финансирования для обеспечения более широкого и равного доступа к поддержке поставщиков ДШО согласно рекомендациям выше.** ОРО в настоящий момент инвестирует в ряд систем, таких как расширение доступа к КПЗМДРВ и наставничеству, для программ ДШО с государственным финансированием (таких как Дошкольное воспитание Орегона и Preschool Promise). Кроме того, результаты показали, что поставщики программы с как минимум частичным федеральным или государственным финансированием чаще имеют доступ к различным видам поддержки. Например, поставщики программ Head Start чаще участвовали в тренингах, а поставщики программ Head Start, ПРВ/ДШСО и детские сады в помощь семьям чаще имели доступ к КПЗ. В то время как эти федеральные и государственные программы предназначены для воспитания уязвимых детей и семей (например, семей с низким доходом, детей с особенностями развития или хроническими заболеваниями,

<sup>15</sup> Тренинги и ПР с учетом культурных особенностей разрабатываются или адаптируются для членов сообщества, отражают ценности, убеждения, практику и мировоззрение сообщества, предоставляются на предпочтительном языке сообщества и курируются и проводятся людьми, которые представляют такие сообщества.

детей, чьи родители проявляют риски жестокого поведения), в этих программах недостаточно мест для обслуживания всех таких детей и семей. Таким образом, расширение некоторых государственных ресурсов за пределы программ, которые в настоящее время финансируются государством, еще больше расширит их охват.

Система раннего обучения штата Орегон противостоит ряду беспрецедентных проблем с 2020 года в связи с началом пандемии и связанными с ней последствиями для персонала и программ ДШО. Эти новые проблемы дополняют и усугубляют давние проблемы, с которыми сталкивалась сфера ДШО, как то исторически низкая заработная плата и льготы для сотрудников, растущие показатели отстранения и исключения детей. Перед лицом этих проблем руководители штата Орегон продолжают уделять приоритетное внимание образованию детей младшего возраста в законодательстве и приоритетах финансирования, и достигли определенных предварительных результатов в решении этих вопросов. Представленные здесь данные предполагают необходимость расширенных и постоянных системных изменений для адекватной и надлежащей поддержки персонала, которая так важна для позитивного роста и развития наших детей.