

Шерил Миллер: И снова приветствуем всех на нашем подкасте ОНСС Connections. Спасибо, что присоединились к нам сегодня. Меня зовут Шерил Миллер, и я являюсь исполнительным директором Комиссии по вопросам надомного обслуживания штата Орегон. Этот подкаст – третья часть нашей серии из пяти частей, посвященной новым требованиям к профессиональному обучению работников надомного обслуживания, работников индивидуального обслуживания и работников патронажной службы. Сегодня ко мне снова присоединились наши партнеры из программы профессиональной подготовки в рамках проекта Carewell SEIU 503, Сара и Уитни. Представьтесь, пожалуйста.

Сара Эдвардс: Приветствуем всех. Меня зовут Сара Эдвардс, и я являюсь директором программы профессиональной подготовки в рамках проекта Carewell SEIU 503

Уитни Тейлор: Меня зовут Уитни Тейлор, и я являюсь управляющим по разработке учебных программ проекта Carewell SEIU 503. Мы рады быть здесь. Спасибо, что пригласили нас.

Шерил Миллер: В нашей первой серии мы говорили о требованиях к обучению и об их происхождении. Во второй беседе мы говорили о том, как выглядят требования для новых работников. Сегодня мы планируем немного более подробно поговорить о том, как это новое требование затрагивает наших нынешних сотрудников. Речь идет о наших нынешних работниках надомного обслуживания, работниках индивидуального обслуживания и работниках патронажной службы. Сара, почему бы вам не рассказать о мыслительном процессе, который использовался при разработке учебной программы для опытных сотрудников.

Сара Эдвардс: Конечно. Мы признаем, что многие наши сотрудники, представляющие собой работников надомного обслуживания, работников индивидуального обслуживания и работников патронажной службы, выполняли свои обязанности в течение многих лет, и они накопили много ценных знаний и опыта, которые выходят далеко за рамки любого обучения, которое мы могли бы когда-либо предложить. Но зная это и имея необходимость придерживаться тем, которые были изложены в законопроекте Сената под номером 1534, мы работали над подготовкой учебной программы, в рамках которой предлагается повторение некоторой базовой информации, которую работники могли упустить из вида, и предлагается поддержка по некоторым сложным вопросам и предоставляется возможность поделиться своими знаниями с другими участниками.

Шерил Миллер: Спасибо за эту информацию. Должно быть, вам было сложно разрабатывать эту учебную программу для различных категорий работников, имеющих столько разный опыт. Можете ли вы напомнить всем, каковы учебные темы, изложенные в законопроекте Сената 1534?

Сара Эдвардс: Конечно. Это меры безопасности и порядок действий в чрезвычайных ситуациях, понимание требований к поставщикам услуг, оплачиваемых из средств программы Medicaid, предоставление ориентированных на человека услуг, понимание того, как удовлетворить физические и эмоциональные потребности людей, получающих услуги и поддержку, контроль за приемом лекарств, а также предоставление индивидуального обслуживания и помощи в выполнении ежедневных заданий по самообслуживанию.

Шерил Миллер: Спасибо. Уитни, не могли бы вы рассказать нам, как требования будут применяться к существующим работникам, которые уже обслуживают престарелых и лиц с ограниченными возможностями здоровья всех возрастов, проживающих в штате Орегон, и поделиться кратким обзором учебной программы?

Уитни Тейлор: Безусловно. Итак, нынешние работники должны будут пройти курс повышения квалификации до 31 марта 2022 года. Курс повышения квалификации состоит из двух частей. Первый сегмент — восемь часов самостоятельного онлайн-обучения. Эти онлайн-модули содержат дикторский текст и интерактивные элементы, такие как перемещение файлов, сопоставление и вопросы для проверки знаний, призванные вовлечь в процесс всех участников. Еще одна важная особенность онлайн-модулей заключается в том, что они отличаются по продолжительности. Некоторые из них занимают всего 15 минут, поэтому вам не требуется уделять слишком много времени. Вы можете работать над завершением занятия небольшими частями. Мы получаем много отзывов от поставщиков услуг, которые уже прошли обучение, о том, что им нравится гибкость онлайн-модулей, поскольку они могут проводить обучение в любое удобное для них время, хоть в 6:00 утра или 11:00 ночи.

Шерил Миллер: Да. У работников домашнего обслуживания, работников индивидуального обслуживания и работников патронатной службы могут быть очень загруженные графики, поэтому я точно знаю, насколько им полезна гибкость обучения.

Уитни Тейлор: Второй сегмент обучения – семинар по повышению квалификации, представляющий собой 4,5-часовой интерактивный веб-семинар в режиме реального времени. Вебинар посвящен коммуникативным навыкам и способам эффективного общения с потребителями услуг и формирования общего понимания. Работники по уходу делятся с нами тем, что им действительно нравится это обучение, особенно потому, что оно предоставляет им возможность услышать отзывы от других поставщиков услуг и обмениваться идеями друг с другом.

Шерил Миллер: Я понимаю, почему работники ценят такой подход. Сара, предусмотрено ли этим требованием что-либо еще, что может отличаться от уже привычных для работников заданий?

Сара Эдвардс: Да. Фактически, еще одно отличие состоит в том, что это требование признает, что все поставщики услуг извлекут выгоду и должны будут пройти это обучение, включая родственников, которые обеспечивают уход за своими близкими. Мы понимаем, что многие члены семьи оказывают поддержку уже в течение долгого времени и имеют богатый опыт. Мы хотим признать этот опыт, убедившись, что им оказывается необходимая поддержка.

Уитни Тейлор: Мы знаем, что это большое изменение для поставщиков услуг по уходу за родственниками, и мы видим в отзывах об учебном занятии, в которых участники упоминают, что они осуществляют уход за родственником, несколько полезной оказалась для них эта учебная программа.

Сара Эдвардс: Да. Также существует множество ситуаций, при которых заботиться о родственнике может быть действительно сложно, и когда участники могут приступить к обучению непредвзято, они часто понимают, что наличие дополнительных инструментов может быть действительно полезным.

Шерил Миллер: Здорово! Действительно приятно слышать, что вы получаете подобного рода отзывы. Хорошо. Немного сменив тему, я хочу выразить уверенность в том, что многие работники надомного обслуживания, работники индивидуального обслуживания и работники патронатной службы, уже завершили некоторое обучение. Учитываются ли этим требованием прошлые учебные занятия?

Сара Эдвардс: Работники, которые участвуют в серии курсов повышения квалификации в рамках пилотной программы, получают кредитный балл за обучение, когда вступит в силу требование об обучении. Работники, получившие сертификат Комиссии по вопросам надомного обслуживания штата Орегон, освобождаются от нового требования к обучению при условии, что они продолжают соответствовать этим требованиям. Эти сертификаты включают в себя сертификат профессионального развития (PDC), сертификат расширенного надомного или индивидуального обслуживания, сертификат работников индивидуального обслуживания, предоставляющих услуги в расширенном объёме, сертификат работников по обслуживанию лиц с параличом четырёх конечностей, подключённых к аппарату искусственного дыхания (VDQ), если он доступен, и сертификат работника традиционной медицины.

Уитни Тейлор: Более подробную информацию о карьерном росте и сертификации можно найти на веб-сайте комиссии ОНСС, на который мы будем ссылаться в примечаниях к выпуску. Тем не менее, я хочу упомянуть, что нынешние работники будут получать стипендии за каждый из трех сегментов обучения в рамках учебных программ проекта Carewell. Во время опроса по завершении курса их попросят рассказать о предпочитаемом способе отправки средств стипендии – в электронном виде или на пластиковой карте. Знаете, существует еще одна причина пройти обучение сейчас.

Шерил Миллер: Еще один вопрос, который, как мне известно, остается не ответенным, - будут ли предусмотрены оценки или тесты, и смогут ли работники и работодатели увидеть свои результаты?

Уитни Тейлор: В рамках каждого курса проводятся проверки знаний, чтобы помочь работнику сферы обслуживания оценить свои знания и свое понимание предоставленной информации. Если им покажется, что они не усвоили какой-либо материал, они могут вернуться к этому разделу и еще раз просмотреть слайды или выполнить задания еще раз. На вторую часть вашего вопроса ответ отрицательный – проверки знаний предназначены исключительно для работников и не будут разглашаться.

Шерил Миллер: Я уверена, что этот ответ удовлетворит работников. После того, как участники завершат курс повышения квалификации, будет ли предусмотрено что-либо еще?

Сара Эдвардс: Существует еще один элемент требований к обучению – непрерывное образование. Как мы упоминали в первом выпуске<sup>1</sup>, начиная с 2023 года всем работникам необходимо будет проходить 12 часов непрерывного обучения каждые 24 месяца. В настоящее время мы разрабатываем эти курсы, и расскажем об этом подробнее в следующем выпуске.

Шерил Миллер: Что ж, мы подошли к моменту, когда нам следует завершить наш разговор. Уитни, для людей, которые желают начать серию курсов повышения квалификации, где они могут пройти регистрацию?

Уитни Тейлор: Они могут перейти на веб-сайт [carewellseiu503.org/training/current-workers](https://carewellseiu503.org/training/current-workers), чтобы начать регистрацию, и, как всегда, мы предоставим ссылку в примечаниях к выпуску, чтобы слушателям было легче найти информацию.

Шерил Миллер: Мы знаем, что поделились слишком большим объемом информации. Все подробности доступны на веб-сайтах и в ссылках на эти и другие полезные ресурсы, которые можно найти в примечаниях к нашему выпуску. Мы благодарим всех, кто нашел время и присоединился к нашей беседе в этом подкасте. Мы с нетерпением ждем возможности поделиться с вами дополнительной информацией о непрерывном обучении в нашем следующем выпуске.