

УДК 371.134:364-43-021.311(410)

Бартош Олена Павлівна

кандидат педагогічних наук, доцент
кафедра соціології і соціальної роботи
завідувач кафедри іноземних мов

ДВНЗ «Ужгородський національний університет», м. Ужгород, Україна

Шандор Федір Федорович

доктор філософських наук, професор
завідувач кафедри соціології і соціальної роботи

ДВНЗ «Ужгородський національний університет», м. Ужгород, Україна

Рюль Вікторія Олександрівна

кандидат соціологічних наук, доцент
кафедра соціології і соціальної роботи

ДВНЗ «Ужгородський національний університет», м. Ужгород, Україна

ОКРЕМІ АСПЕКТИ РЕФОРМУВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ ТА ПІДГОТОВКИ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ У ВЕЛИКІЙ БРИТАНІЇ

В статті проаналізовано окремі аспекти організації соціальної роботи та підготовки соціальних працівників у великій Британії на сучасному етапі. Компонентами реформи визначено: 1. Створення Ради фахівців з питань охорони здоров'я та опіки. 2. Розробка стандартів професійної кваліфікації. 3. Вдосконалення стандартів для працедавців та супервізії. 4. Розробка та посилення вимог до безперервного професійного розвитку. 5. Посилення співпраці вищих навчальних закладів з роботодавцями та клієнтами соціальних служб. 6. Оцінювана соціальна робота по місцю працевлаштування протягом року. 7. Організація та проведення практики. 8-9. Програма підготовки соціальних працівників. Диплом: ступінь з соціальної роботи. 10. Відбір на вступ до програми.

Ключові слова: реформа, організація соціальної роботи, підготовка соціального працівника, Велика Британія

Вступ. Соціальна робота досить сильно розвинута в багатьох західних країнах: США, Великій Британії, Бельгії та ін. На сьогодні у Великій Британії освітні послуги надають понад 160 університетів та коледжів [1], серед яких проблемою підготовки фахівців соціальної роботи займаються щонайменше 70 навчальних закладів, в яких відкрита спеціальність «соціальна робота».

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблема підготовки соціальних працівників у Великій Британії стала предметом дослідження зарубіжних учених (М.Баркер (M.Barker), Дж.Лішман (J.Lishman), Б.Мундей (B.Munday), С.Шардлоу (S.Shardlow), Е.Янгхазбенд (E.Younghusband), а також українських та російських науковців (А.Капська, І.Козубовська, Р.Козубовський, Л.Мищик, В.Поліщук, Є.Холостова, С.Шпенник та ін.).

Метою статті є розглянути окремі аспекти організації соціальної роботи та підготовки соціальних працівників на сучасному етапі у Великій Британії.

Виклад основного матеріалу. Структура підготовки дипломованих фахівців у Великій Британії до 2001-го року визначалася Центральною радою з питань освіти та підготовки у соціальній роботі (Central Council for Education and Training in Social Work), створеною у 1983 році. Вона припинила своє функціонування 1 жовтня 2001 року.

Після проведеної реформи на початку 2000-го року у Великій Британії її обов'язки були розподілені між національними радами з питань надання соціальних послуг у відповідних регіонах. Таким чином були створені: Загальна рада з питань соціального опікування (General Social Care Council) в Англії;

Рада з питань піклування (Care Council for Wales) в Уельсі; Рада з питань надання соціальних послуг (Scottish Social Services Council) в Шотландії; Рада з питань соціального піклування (Northern Ireland Social Care Council) в Північній Ірландії [2].

В наступні роки після 2011 р. в Англії починаються масштабні реформи в організації соціальної роботи та підготовці соціальних працівників, які охопили десять аспектів (рис.1). Розглянемо детальніше перші п'ять компонентів реформи.

1. Створення Ради фахівців з питань охорони здоров'я та опіки. З 1 серпня 2012 р. повноваження Загальної Ради з питань соціального піклування (GSCC) були передані Раді фахівців з питань охорони здоров'я та опіки (Health and Care Professions Council – HCPC), яка: веде та публікує публічний реєстр відповідним чином підготовлених представників професій; затверджує освітні стандарти (76 стандартів, 15 груп) безпечної та ефективної практики соціального працівника; підтримує високий рівень професійної підготовки, практики; розслідує скарги та вживає відповідні заходи; працює в партнерстві з громадськістю та іншими групами; підвищує обізнаність та розуміння цілей Ради [3].

Більшість вчених [4, р.5] схильні вважати, що ці стандарти носять загальний характер і можуть описувати практично будь-яку професійну діяльність. Так, наприклад, соціальні працівники повинні: визнавати необхідність керувати своїм власним робочим навантаженням; бути в змозі адекватно реагувати на несподівані ситуації; бути в змозі управляти суперечливими інтересами; бути в змозі вести письмові записи.

Тільки 6 стандартів з 76 мають безпосереднє від-

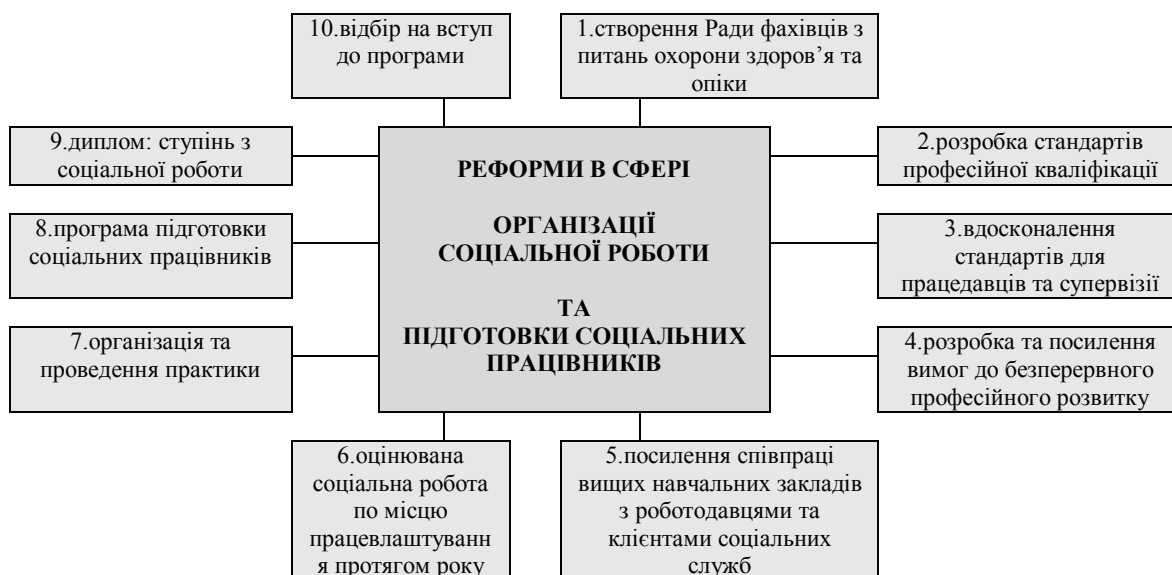


Рис. 1. Реформи в сфері організації соціальної роботи та підготовки соціальних працівників.

ношення до соціальної роботи з дітьми. 1 з 76 стандартів стосується знань, необхідних соціальному працівнику. Таким чином, соціальний працівник повинен розуміти:

- теорію соціальної роботи, моделі соціальної роботи та інтервенцію;
- відповідне законодавство та соціальну політику;
- застосування соціальної роботи та цінності соціальної роботи;
- проблему розвитку протягом усього життя;
- актуальність психологічних, екологічних, соціологічних і фізіологічних перспектив для розуміння особистого і соціального розвитку та функціонування; поняття участі (партиципації), пропаганди та розширення прав і можливостей;
- вплив соціальної нерівності, політики та інших питань на надання соціальних послуг;
- актуальність соціологічних перспектив для розуміння соціальних і структурних впливів на поведінку людини.

2. Розробка стандартів професійної кваліфікації. Наступними Рада фахівців з питань охорони здоров'я та опіки (Health and Care Professions Council – HCPC) публікує стандарт майстерності (Proficiency Standards), стандарт (14 стандартів) поведінки та етики (Standards of Conduct, Performance, стандарт (59 стандартів) освіти та підготовки кадрів (Standards of Education and Training).

Ці документи носять дуже загальний і невимогли-вий характер. Так, наприклад, в стандартах поведінки та етики перші три етичні стандарти: слід діяти в інтересах користувачів послуг; слід поважати конфіденційність користувачів послуг; слід тримати високі стандарти особистої поведінки. А стандарти освіти і підготовки кадрів не розкривають суть та зміст самої підготовки. Так, наприклад, стандарт каже, що процедура прийому документів на програму: повинна дати заявнику можливість зробити усвідомлений вибір про участь у ній; має містити критерії для перевірки достатнього уміння читати, писати та розмовляти англійською мовою; має містити критерії перевірки на судимість; має містити критерії пере-

вірки стану здоров'я та відповідність можливостям академічно/професійно навчатися; має містити критерії, що перевіряють відповідність вже попередньо отриманих документів (сертифікати, дипломи) в сфері освіти; має характеризуватися політикою рівності по відношенню до заявника. Стандарт майстерності віддалено забезпечує адекватну основу для університетів щодо надання кваліфікації та професійних знань, необхідних для соціальних працівників.

На початок 2010-х рр. загострилась напруженість між усіма зацікавленими сторонами в соціальній роботі, оскільки роботодавці повідомляли, що кваліфіковані соціальні працівники, підготовлені за останніми новими навчальними програмами не були готові до польової практики, що робило отриманий ними ступінь з соціальної роботи непридатним. Університети ж заявляли, що очікування роботодавців від кваліфікованих соціальних працівників були завищені, звертали увагу на небажання роботодавців надавати свої організації в якості баз практики та призначати керівників практики від організації, що утруднює підготовку кваліфікованого соціального працівника. У свою чергу роботодавці висловлювали думки, що університети не надають достатньої уваги практичній підготовці студентів, на відміну від теоретичної, занадто мало уваги приділяють навчанню безпосереднім навичкам інтервенції та занадто багато приділяють уваги знанням з соціальних проблем. Усі сторони визнавали недоліки академічних і практичних компонентів програми підготовки соціальних працівників.

Так, було засновано організацію, яка відіграла істотну роль у реформуванні освіти 2010-х рр. в галузі соціальної роботи – Коледж з соціальної роботи (The College of Social Work – TCSW). Ця організація допомогла гармонізувати зміст навчання, розробила в Англії нову програму підготовки фахівців за ключовими теоріями соціальної роботи (newly qualified social workers), також розробила стандарт практики студентів – майбутніх соціальних працівників та звітів по проходженню практики, тим самим стандартизувала оцінювання практики в Англії. В

процесі реалізації реформ ця організація впровадила стандарти професійної кваліфікації (Professional Capability Framework) [5], проводила моніторинг їх використання у реформуванні ступеня з соціальної роботи (Social Work Degree).

Стандарти – «живий» документ, який міняється із розвитком професії, поліпшує практику, підтримує постійний прогрес та професійний розвиток соціальних працівників. Вони забезпечують ясність для представників цієї та інших професій у забезпеченні загального розуміння того, що очікується від со-

ціальних працівників на різних рівнях. Прогрес між 9 рівнями визначається здатністю фахівців управляти такими проблемами, як труднощі, ризик і відповідальність у межах професійного оточення. Наприклад, соціальний працівник може мати професійні можливості поглибленої практики, але працювати в якості досвідченого соціального працівника. Стандарти впливають на посадові обов'язки і роботодавці вже офіційно включають їх в схеми оцінювання працівників, в опис виконуваних робіт (рис. 2) [6].

| професійність | цінності та етика | різноманітність | права, законність та економічний добробут | знання | критичне мислення та аналіз | інтервенція та уміння, навички | контекст та організації | професійне лідерство |
|--|-------------------|-----------------|---|--------|-----------------------------|--------------------------------|-------------------------|----------------------|
| ГОЛОВНИЙ СОЦІАЛЬНИЙ ПРАЦІВНИК | | | | | | | | |
| ПОГЛИБЛЕНИЙ ПРАКТИК – ПРОФЕСІЙНИЙ СОЦІАЛЬНИЙ ПЕДАГОГ – МЕНЕДЖЕР В СОЦІАЛЬНІЙ РОБОТІ | | | | | | | | |
| ДОСВІДЧЕНИЙ СОЦІАЛЬНИЙ ПРАЦІВНИК | | | | | | | | |
| СОЦІАЛЬНИЙ ПРАЦІВНИК | | | | | | | | |
| ОЦІНЮВАНА СОЦІАЛЬНА РОБОТА ПО МІСЦЮ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ПРОТЯГОМ РОКУ | | | | | | | | |
| завершено другу практику (отримано кваліфікацію) | | | | | | | | |
| завершено першу практику | | | | | | | | |
| готовність до безпосередньої практики | | | | | | | | |
| вступ на навчання | | | | | | | | |

Рис. 2. Стандарти професійної кваліфікації (The Professional Capabilities Framework).

3. Вдосконалення стандартів для працедавців та супервізії

Реформа була спрямована також на вдосконалення стандартів у наданні робочих місць для соціальних працівників, адже добре виконана соціальна робота може покращити життя людей і захистити їх від різної шкоди. Стандартами для працедавців були визначені наступні [7]:

1. Чітка відповідність наданих соціальних послуг. Роботодавці забезпечують чіткі стандарти соціальної роботи, за яких соціальні працівники можуть продемонструвати ґрунтовні знання і досвід кращої практики, розуміння потреб споживачів послуг, їх опікунів та інших фахівців.

2. Ефективне кадрове планування. Роботодавці використовують ефективні системи кадрового планування для забезпечення споживачів послуг достатньою кількістю соціальних працівників з необхідним рівнем навичок і досвіду з метою задоволення поточних і майбутніх потреб обслуговування.

3. Безпечне робоче навантаження і розміщення. Роботодавці забезпечують соціальним працівникам безпечне та внормоване навантаження.

4. Управління ризиками та ресурсами. Роботодавці забезпечують соціальних працівників у виконанні їх роботи практичними інструментами та ресурсами, що необхідні для ефективної практики; оцінюють можливі ризики і вживають заходів для зведення їх до мінімуму, запобігання їм.

5. Ефективна та відповідна супервізія. Роботодавці забезпечують соціальним працівникам регулярну і відповідну супервізію.

6. Безперервний професійний розвиток. Роботодавці забезпечують соціальним працівникам можливості ефективного підвищення професійної кваліфікації, доступ до проведення досліджень і отримання відповідних знань.

7. Професійна реєстрація. Роботодавці забезпечують реєстрацію соціальних працівників у відповідних професійних організаціях та асоціаціях.

8. Ефективне партнерство. Роботодавці розробляють ефективні партнерські відносини з освітніми закладами та іншими організаціями для надання ефектвної соціальної допомоги клієнтам та безперервного професійного розвитку фахівців.

4. Розробка та посилення вимог до безперервного професійного розвитку

Коледж з соціальної роботи (The College of Social Work – TCSW) в процесі реалізації реформи запропонував новий підхід до безперервної освіти та професійного розвитку в соціальній роботі (continuing professional development – CPD), який:

– визнає важливість безперервного розвитку для соціальних працівників усіх секторів для відновлення та вдосконалення практики надання соціальних послуг за-для поліпшення результатів для користувачів соціальних послуг, підвищення репутації професії;

- підтримується через стандарти для працевдавців з створенням робочих місць, де соціальні працівники заохочуються до підвищення свого професійного рівня, отримують такі можливості, а також можливості проводити дослідження та займатися хорошою практикою під керівництвом;
- визнає вдосконалення навчання, у тому числі через: вдосконалення практики фахівців; участь у наукових дослідженнях; пряме спостереження; професійну супервізію; критичну рефлексію і критичний аналіз випадку (case); запровадження електронного навчання; участь в онлайн чи дистанційних курсах, що надаються незалежними тренерами або вузами; проходження академічно акредитованих модулів / курсів, наприклад, пост кваліфікаційний курс із здобуттям рівня магістра із спеціалізацією на проблемах дітей та сімей.

5. Посилення співпраці вищих навчальних закладів з роботодавцями та клієнтами соціальних служб

Партнерство забезпечує роботодавців та освітні заклади механізмами планування та забезпечення якісними освітніми програмами з соціальної роботи (ступінь соціальної роботи – Social Work Degree), якісною практикою надання соціальних послуг клієнтам соціальних служб. З цією метою розробляються меморандуми про співпрацю між навчальними закладами та роботодавцями, в яких ключова роль відводиться користувачам соціальних послуг. Такий підхід має місце не тільки в Англії, але і в Шотландії.

Так, наприклад, на сьогодні всі залучені до проблеми підготовки майбутніх соціальних працівників до роботи з дітьми та сім'ями у Шотландії (фахівці, вищі навчальні заклади та працевдавці) взаємодіють між собою з метою запровадження ключових вимог у програми підготовки, успішне навчання за якими, в свою чергу, сприятиме якісному наданню допомоги клієнтам соціальних служб. Такі вимоги дозволяють студентам, які навчаються за програмами у сфері соціальної роботи, перевірити свої знання з проблем опіки над дітьми та їх захисту під час навчання (середина навчання) та під його завершення. Зміст цих вимог зводиться до чотирьох проблемних блоків: – ефективне спілкування; – знання та розуміння проблеми; – професійна конфіденційність та компетентність; – цінності та етика в практиці соціального працівника [8].

Ключові вимоги до професійної підготовки соціальних працівників у сфері опіки над дітьми та їх захисту (Key Capabilities in Child Care and Protection) не

є збіркою нових стандартів, але швидше механізмом, за яким студенти та програми підготовки перевіряються на відповідність здобутих або наданих знань та умінь. Кваліфіковані практики можуть і не бути залученими до роботи у сфері захисту дітей («child care»), але всі вони несуть загальну відповідальність перед дітьми та молоддю [9]. Такий підхід до підготовки фахівців, тим не менше, не знімає відповідальності з працевдавців за постійну перепідготовку чи підвищення кваліфікації своїх працівників. Шотландська рада з питань соціальних служб (Scottish Social Service Council – SSSC) розробила кодекс практики (Code of Practice), відповідно до якого працевдавці повинні «забезпечувати підготовку, надавати можливості та допомагати працівникам соціальних служб виконувати свою роботу ефективно, готуватись до нових ролей та відповідальності у своїй практиці» [10]. Прикладом цього може стати проблема розвитку комунікативних умінь у роботі з дітьми. Це – досвід, що вимагає постійного збагачення і після закінчення навчання в університеті, спеціалізованому коледжі.

Кваліфіковані соціальні працівники самостійно відповідають за визначення професійних індивідуальних потреб, що потребують вдосконалення. Для прикладу працівник соціального агентства протягом 12 місяців з дня реєстрації у реєстрі практичного соціального працівника Шотландії повинен пройти 144 год. підготовчі курси (Post Registration Training and Learning) з проблем ефективної співпраці з колегами та іншими професіоналами, вмінь визначати, оцінювати та управляти ризиками в роботі з різними типами клієнтів [11]. Метою таких курсів є також убезпечитись, що випускники вузів відповідають таким ключовим вимогам до професійної підготовки соціальних працівників у сфері опіки над дітьми та їх захисту (Key Capabilities in Child Care and Protection).

Висновки. На сьогодні у Великій Британії сформована досить цікава структура підготовки фахівців до роботи у соціальній сфері, представлена різноманітною багатоступінчатою системою. Підготовка соціальних працівників організовується та забезпечується університетами або коледжами у співпраці з різними типами соціальних агентств, роботодавцями тощо. Вони беруть на себе спільну відповідальність за відбір студентів, їх навчання і оцінювання, а також підтримку їх підготовки на сучасному рівні. Перспективи подальших досліджень пов'язуємо з аналізом 6-10 компоненту реформи, що впроваджується.

Список використаної літератури

1. The Complete University Guide. Colleges and Universities in United Kingdom [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <<http://www.thecompleteuniversityguide.co.uk/league-tables/rankings?s=Social+Work>>. – Загол. з екрану. – Мова англ.
2. Бартош–Пічкач О.П. Особливості дистанційної підготовки майбутніх соціальних працівників до роботи з дітьми у Великій Британії / О.П.Бартош–Пічкач, С.З.Шпенник // Науковий вісник УжНУ. Серія: Педагогіка. Соціальна робота. – Вип.16. – 2009. – С.12-18
3. Health and Care Professions Council [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <<http://www.hcpc-uk.org.uk/>>. – Загол. з екрану. – Мова англ.
4. Narey M. Making the education of social workers consistently effective. Report of Sir Martin Narey's independent review of the education of children's social workers / Martin Narey. – London: Department for Education, 2014. – 45 p.
5. BASW. Professional Capabilities Framework [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <<https://www.basw.co.uk/pcf/>> – Загол. з екрану. – Мова англ.
6. The Professional Capabilities Framework (PCF) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <<http://www.beds.ac.uk/howtoapply/departments/appliedsocialstudies/reforms-in-social-work-education/the-professional-capabilities-framework-the-pcf>> – Загол. з екрану. – Мова англ.
7. The Standards for Employers of Social Workers in England. – Published by LGA on behalf of the Social Work Reform partners, 2014. – 4 p. також [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <<http://www.local.gov.uk/documents/10180/6188796/The+Standards+-+updated+July+01+2014/146988cc-d9c5-4311-97d4-20dfc19397bf>>. – Загол. з екрану. – Мова англ.

8. The Framework for Social Work Education in Scotland. – Scottish Social Services Council: Scottish Executive, 2003. – 49 p.
9. Scottish Executive. It's Everyonen's Job to Make Sure I'm Alright // Report of the Child Protection Audit and Review. – Edinburgh: Scottish Executive, 2002. – 209p
10. Scottish Social Service Council. Code of Practice for Social Service Workers and Employers. – Dundee: Scottish Social Service Council, 2003. – 30 p.
11. Scottish Social Services Council Handbook for Quality Assurance and Enhancement. – Dundee: Scottish Social Service Council, 2008. – 62 p.

Стаття надійшла до редакції 26.04.2016 р.

Бартош Елена Павловна

кандидат педагогических наук, доцент
кафедра социологии и социальной работы
заведующая кафедрой иностранных языков
Государственное высшее учебное заведение
«Ужгородский национальный университет», Ужгород, Украина

Шандор Федор Федорович

доктор философских наук, профессор
заведующий кафедрой социологии и социальной работы
ДВНЗ «Ужгородский национальный университет», Ужгород, Украина

Рюль Виктория Александровна

кандидат социологических наук, доцент
кафедра социологии и социальной работы
Государственное высшее учебное заведение
«Ужгородский национальный университет», Ужгород, Украина

ОТДЕЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ РЕФОРМИРОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЫ И ПОДГОТОВКИ СОЦИАЛЬНЫХ РАБОТНИКОВ В ВЕЛИКОБРИТАНИИ

В статье проанализированы отдельные аспекты социальной работы и подготовки социальных работников в Великобритании на современном этапе. Компонентами реформы определены: 1. Создание Совета специалистов по вопросам охраны здоровья и опеки. 2. Разработка стандартов профессиональной квалификации. 3. Совершенствование стандартов для работодателей и супервизии. 4. Разработка и ужесточение требований к непрерывному профессиональному развитию. 5. Усиление сотрудничества высших учебных заведений с работодателями и клиентами социальных служб. 6. Оценочная социальная работа по месту трудоустройства в течение года. 7. Организация и проведение практики. 8-9. Программа подготовки социальных работников. Диплом: степень по социальной работе. 10. Отбор на вступление в программу.

Ключевые слова: реформа, организация социальной работы, подготовка социального работника, Великобритания.

Bartosh Olena

Candidate of Pedagogical Sciences, Ph.D., Assistant Professor
Department of Sociology and Social Work
Head of Department of Foreign Languages
Sate Higher Educational Establishment «Uzhhorod National University»
Uzhhorod, Ukraine

Shandor Fedir

Doctor of Philosophical Sciences, Professor
Department of Sociology and Social Work
Sate Higher Educational Establishment «Uzhhorod National University»
Uzhhorod, Ukraine

Riul Viktoriia

Candidate of Sociological Sciences, Ph.D., Assistant Professor
Department of Sociology and Social Work
Sate Higher Educational Establishment «Uzhhorod National University»
Uzhhorod, Ukraine

SOME ASPECTS OF REFORMING THE SOCIAL WORK ORGANIZATION AND TRAINING OF SOCIAL WORKERS IN GREAT BRITAIN

The author of the article has analyzed particular aspects of social work organization and the training of social workers in Great Briatain at the present stage. Social work and social work education are undergoing change as

a suite of reforms recommended by the Social Work Task Force and further developed by the Social Work Reform Board take effect. At the same time the Health and Care professions Council (HCPC) has become the new regulator for social work and a new professional body - The College of Social Work (TCSW) has been established. The reforms were developed by listening to and working with social workers, social work students, employers, universities, people who use services and carers and researchers over a 2 year period with the aim of improving practice and raising the profile of the profession. They affect all social workers and social work students.

The following components of the reforms have been identified:

- 1. The Health and Care Professions Council (HCPC) – The New Regulator*
- 2. The College of Social Work (TCSW) – The Newly Established Professional Body*
- 3. The Professional Capabilities Framework - A Framework for All Social Workers to Support Learning, Progression and Development throughout Their Career*
- 4. Strengthening Continuing Professional Development (CPD)*
- 5. Employer Standards*
- 6. Strengthened Partnership Arrangements between HEIs and Employers*
- 7. Changes to Design and Delivery of the Social Work Degree*
- 8. Practice Learning and the Role of Practice Educators*
- 9. Working with people who Use Services and Carers*
- 10. The Assessed and Supported Year in Employment (ASYE)*

Key words; reform, organization of social work, training of social workers, Great Britain.