



СЕКЦІЯ 5. СОЦІАЛЬНА ПЕДАГОГІКА

УДК 371.134:364-43-021.311(410)

ТРАНСФОРМАЦІЙНІ ПРОЦЕСИ В ОРГАНІЗАЦІЇ ПІДГОТОВКИ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ У ВЕЛИКІЙ БРИТАНІЇ

Бартош О.П., к. пед. н., доцент,
доцент кафедри соціології та соціальної роботи
ДВНЗ «Ужгородський національний університет»

У статті проаналізовано окремі аспекти організації соціальної роботи та підготовки соціальних працівників у Великій Британії на сучасному етапі. Проведена реформа стосувалася аспектів підвищення ефективності професійної діяльності соціального працівника, зокрема необхідності формування особистості відповідно до потреб сучасної практики. Впроваджувана реформа розроблялась у співпраці з практичними соціальними працівниками, студентами спеціальності «соціальна робота», роботодавцями, вищими навчальними закладами, користувачами соціальних послуг, піклувальниками, дослідниками проблеми протягом двох років із метою поліпшення практики надання соціальних послуг та підвищення авторитету професії.

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

В статье проанализированы отдельные аспекты социальной работы и подготовки социальных работников в Великобритании на современном этапе. Проведенная реформа коснулась аспектов повышения эффективности профессиональной деятельности социального работника, в частности необходимости формирования личности в соответствии с потребностями современной практики. Внедряемая реформа разрабатывалась в сотрудничестве с практическими социальными работниками, студентами специальности «социальная работа», работодателями, вузами, пользователями социальных услуг, попечителями, исследователями проблемы в течение двух лет с целью улучшения практики предоставления социальных услуг и повышение авторитета профессии.

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

Bartosh O.P. TRANSFORMATION PROCESSES IN THE ORGANIZATION 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. The reform concerned the efficiency aspects of professional activity of social workers, in particular, the need for identity formation according to the needs of modern practice. 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.

Key words: reform, transformation process, organization of social work, training of social workers, Great Britain.

Постановка проблеми. Соціальна робота досить сильно розвинена в багатьох західних країнах (США, Великій Британії, Німеччині, Бельгії та ін.). Велика Британія, як і будь-яка інша країна, має власні специфічні особливості в наданні соціальних послуг різним категоріям населення. Крім того, ці особливості існують навіть у різних регіонах однієї і тієї самої країни, що є особливо характерним для Великої Британії, де професійна соціальна робота була розпочата ще в XIX ст. та на сьогодні характеризується високим рівнем розвитку. Надання відповідних соціальних послуг

вимагає і специфічних підходів у підготовці соціальних працівників у цій країні.

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». Структура підготовки дипломованих фахівців у Великій Британії до 2001 р. визначалася Центральною радою з питань освіти та підготовки у соціальній роботі (Central Council for Education and Training in Social Work), створеною у 1983 р. Вона припинила



своє функціонування 1 жовтня 2001 р. Після проведеної реформи на початку 2000 р. 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) у Північній Ірландії [2].

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблема підготовки соціальних працівників у Великій Британії стала предметом дослідження не тільки зарубіжних учених: М. Баркер (M. Barker), Дж. Лішман (J. Lishman), Б. Мундей (B. Munday), С. Шардлоу (S. Shardlow), Е. Янгхазбенд (E. Younghusband), а й українських науковців (А. Капська, І. Козубовська, Л. Міщик, В. Поліщук).

Постановка завдання. На основі викладеного можна сформулювати завдання дослідження, яке полягає в розгляді окремих аспектів реорганізації соціальної роботи та підготовки соціальних працівників на сучасному етапі в Англії (Велика Британія).

Виклад основного матеріалу дослідження. Після 2011 р. в Англії розгортаються масштабні реформи в організації соціальної роботи та підготовці соціальних працівників, які охопили десять аспектів (мал. 1).

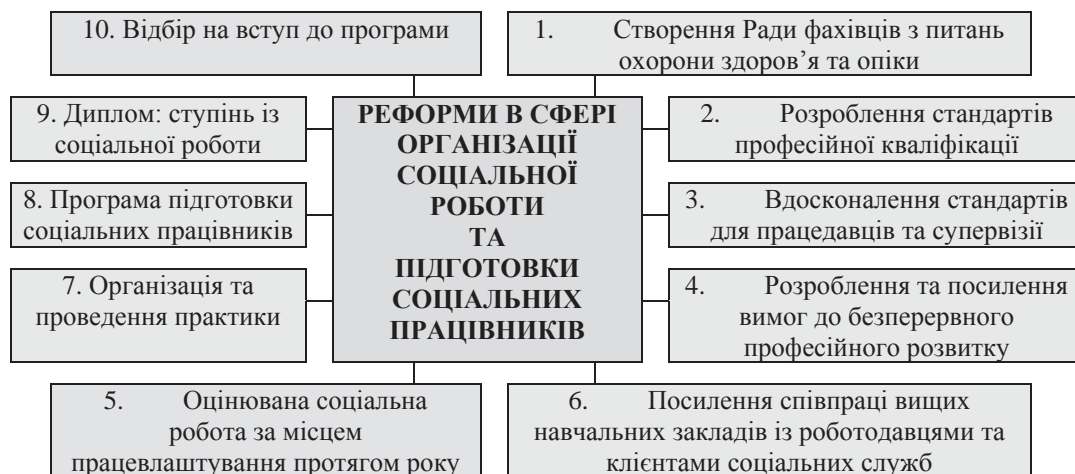
1. Створення Ради фахівців із питань охорони здоров'я та опіки. Із 1 серпня 2012 р.

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

2. Розроблення стандартів професійної кваліфікації. У процесі трансформації організації соціальної роботи та підготовки соціальних працівників Рада фахівців із питань охорони здоров'я та опіки (HCPC) публікує: стандарт майстерності (Proficiency Standards), стандарт поведінки та етики (Standards of Conduct, Performance) (14 стандартів), стандарт освіти та підготовки кадрів (Standards of Education and Training) (59 стандартів).

Більшість вчених схильні вважати, що ці документи мають дуже загальний і невимогливій характер [2, с. 5].

Стандарт майстерності віддалено забезпечує адекватну основу для університетів щодо надання кваліфікації та професійних знань, необхідних для соціальних працівників. Наприклад, за стандартом, процедура прийому документів на програму має дати заявнику можливість зробити усвідомлений вибір про участь у ній, містити критерії перевірки достатнього уміння читати, писати та розмовляти англійською мовою, перевірки на судимість, перевірки стану здоров'я



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



та відповідність можливостям академічно/ професійно навчатися, критерії, що перевіряють відповідність попередньо отриманих документів (сертифікати, дипломи) в сфері освіти; має характеризуватися політикою рівності щодо заявника.

Серед стандартів поведінки та етики першими трьома етичними стандартами є такі: варто діяти в інтересах користувачів послуг; варто поважати конфіденційність користувачів послуг; варто тримати високі стандарти особистої поведінки.

Освітні стандарти мають загальний характер і можуть описувати практично будь-яку професійну діяльність, не розкривають суть та зміст самої підготовки соціальних працівників. Наприклад, соціальні працівники мають визнавати необхідність керувати своїм власним робочим навантаженням, бути в змозі адекватно реагувати на несподівані ситуації, управляти суперечливими інтересами, вести письмові записи. Тільки окремі зі стандартів мають безпосереднє відношення до знань, що є необхідними для соціального працівника. Таким чином, соціальний працівник має розуміти: теорію соціальної роботи, моделі соціальної роботи та інтервенцію, відповідне законо-

давство та соціальну політику, застосування соціальної роботи та цінності соціальної роботи, потребу у розвитку протягом усього життя, актуальність психологічних, екологічних, соціологічних і фізіологічних перспектив для розуміння особистого і соціального розвитку та функціонування, структурних впливів на поведінку людини, поняття участі (партиципації), пропаганди та розширення прав і можливостей, вплив соціальної нерівності, політики на надання соціальних послуг.

У 2010-х рр. було засновано організацію, яка відіграла істотну роль у реформуванні освіти в галузі соціальної роботи – Коледж із соціальної роботи (The College of Social Work). 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 із проходження практики, тим самим стандартизувала оцінювання практики в Англії. У процесі реалізації реформ ця організація впровадила стандарти професійної кваліфікації (Professional Capability Framework) (мал. 2)

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 У СОЦІАЛЬНІЙ РОБОТІ								
ДОСВІДЧЕНИЙ СОЦІАЛЬНИЙ ПРАЦІВНИК								
СОЦІАЛЬНИЙ ПРАЦІВНИК								
ОЦІНЮВАНА СОЦІАЛЬНА РОБОТА ЗА МІСЦЕМ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ПРОТЯГОМ РОКУ								
завершено другу практику (отримано кваліфікацію)								
завершено першу практику								
готовність до безпосередньої практики								
вступ на навчання								

Мал. 2. Стандарти професійної кваліфікації



[3], проводила моніторинг їх використання у реформуванні ступеня з соціальної роботи (Social Work Degree). Стандарти забезпечили ясність для представників цієї та інших професій у загальному розумінні того, що очікується від соціальних працівників на різних рівнях. Стандарти впливають на посадові обов'язки, і роботодавці вже офіційно включають їх у схеми оцінювання працівників, опис виконуваних робіт.

3. *Вдосконалення стандартів для працедавців та супервізії.* Трансформаційні процеси зачепили 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 такі:

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 з метою забезпечення споживачів послуг достатньою кількістю соціальних працівників із 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 вноормоване навантаження.

4. Управління ризиками та ресурсами. Роботодавці забезпечують соціальних працівників під час виконання 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 підвищенні 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 створюють ефективні партнерські відносини з освітніми закладами та іншими органі-

заціями для надання ефективної соціальної допомоги клієнтам, безперервного професійного розвитку фахівців.

4. *Розроблення та посилення вимог до безперервного професійного розвитку.* Коледж із соціальної роботи (The College of Social Work) у процесі реалізації реформи запропонував новий підхід до безперервної освіти та професійного розвитку в соціальній роботі (continuing professional development), який визнає:

– важливість безперервного розвитку для соціальних працівників задля вдосконалення практики надання соціальних послуг, підвищення репутації професії;

– стандарти для працедавців зі створенням робочих місць, де соціальних працівників заохочують до підвищення свого професійного рівня, а вони отримують можливості проводити дослідження;

– вдосконалення навчання, зокрема, 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 навчальними закладами; проходження академічно акредитованих модулів/курсів.

5. *Посилення співпраці вищих навчальних закладів із роботодавцями та клієнтами соціальних служб.* Партнерство за умов реформи 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. Із цією метою розробляються меморандуми про співпрацю між навчальними закладами та роботодавцями, в яких ключова роль відводиться користувачам соціальних послуг. Кваліфіковані соціальні працівники самостійно відповідають за визначення професійних індивідуальних потреб, що потребують вдосконалення. Такий підхід до підготовки фахівців не знімає відповідальності з працедавців за постійну перепідготовку чи підвищення кваліфікації своїх працівників [4].

6. *Оцінювана соціальна робота по місцю працевлаштування протягом року.* Ця програма була впроваджена у практику підготовки соціальних працівників із метою допомоги консолідувати навчання соціальної роботи від загального ступеня до спеціалізованого. Вона призначена допомогти новітнім соціальним працівникам (newly qualified social workers) розвивати навички, знання і професійну майстерність.



7. *Організація та проведення практики.* Якість практики має вирішальне значення для підвищення стандартів у соціальній роботі. За реформою, нові механізми якісної практики студентів включають: 1) оцінку готовності студента до безпосередньої практики ще до її проходження; 2) наявність у програмі підготовки 30 днів для розвитку практичних навичок, що підготують студентів до проходження практики, відведені на можливість для спостереження за клієнтами соціальних служб, відпрацювання рольових ігор із клієнтами соціальних служб, нанесення візитів у соціальні служби; 3) перша практика триває 70 днів, а наступна – 100 днів; студенти отримують різний досвід від кожної з практик; друга практика надає студенту можливість підготуватися до безпосереднього виконання функцій соціального працівника із залученням до формальних процесів оцінки та врахування ризиків; кожна з практик оцінюється за стандартами професійної кваліфікації.

8–9. *Програма підготовки соціальних працівників.* Диплом – ступінь із соціальної роботи. У період впровадження реформи починають функціонувати різноманітні освітні установи, пропонуючи прискорені програми підготовки соціальних працівників із запровадженням ступеня з соціальної роботи (Degree in Social Work). Так, організація Академія «Фронтлайн» («Frontline», «Лінія фронту») отримує право на підготовку соціальних працівників для роботи з дітьми від Міністерства освіти Англії в 2014 р. Програма «Фронтлайн» використовує новаторський підхід до соціальної роботи – «Регенераційну соціальну роботу» (Reclaiming Social Work). Ця нова модель підготовки фахівців до командного підходу замінює наявну модель, де один соціальний працівник працює з однією сім'єю. За цією програмою індивідуальна відповідальність залишається важливою, але командний підхід заохочує фахівців працювати в тісній співпраці.

Тривалість підготовки соціальних працівників з отриманням ступеня магістра за програмою «Фронтлайн» – 2 роки. Академічне дослідження є важливим компонентом програми. На першому році навчальна програма реалізовується через традиційні лекції, практичні заняття, рольові ігри, клуби, інтерактивні заняття із запрошеними видатними науковцями та практичними соціальними працівниками, людьми з досвідом догляду та опіки тощо. До кінця першого року навчання студенти матимуть змогу практикуватися протягом 200 днів безпосередньо з дітьми та сім'ями групи «ризик» в соціальних агентствах для дітей

при органах місцевої влади. Протягом другого року підготовки студенти отримують можливість вести самостійно конкретний випадок (case). Тьютор проводить 30 індивідуальних та групових зустрічей, адаптованих до потреб студента в навчанні. Успіхи у навчанні регулярно відстежуються й оцінюються протягом року тьютором та соціальним працівником-консультантом.

Наприкінці першого року навчання успішні учасники програми отримують диплом кваліфікованого працівника в галузі соціальної роботи (Postgraduate Diploma in Social Work) і право офіційно зареєструватися в Раді фахівців із питань охорони здоров'я та опіки (Health and Care Professions Council) як кваліфікований соціальний працівник. Після завершення навчання наприкінці 2-річної програми студенти отримують ступінь магістра.

Професійний розвиток студентів тісно підтримується представниками агентства та програми «Фронтлайн» у рамках програми розвитку лідерства. Крім того, студент має можливість отримати професійну підтримку від досвідченого тренера, який є частиною тренерської мережі програми «Фронтлайн» – коучінг. Коучінг – розвиваючий підхід, в якому тренер підтримує студента в досягненні конкретної особистої або професійної мети, яка ним визначається. Ця програма дає змогу розвинути лідерські навички студента.

За першими оцінками впровадження програми «Фронтлайн» були виявлені кращий рівень менеджменту, більша узгодженість, більш емоційна і адміністративна підтримка соціальних працівників.

Інша прискорена програма «Степ ап» («Step Up to Social Work», «Крок до соціальної роботи») розпочала своє функціонування у 2010 р. «Степ ап» – програма навчання для тих, хто вже має один ступінь і намір отримати ступінь магістра у галузі соціальної роботи. Вона має свою специфіку: студент працевлаштований в органах місцевої влади, його/її робоче місце – це не студмістечко, а місце навчання, чверть з усіх дисциплін за програмою студенти вивчають на своїх робочих місцях. Програмі підготовки затверджує Рада фахівців із питань охорони здоров'я та опіки (НСРС). Частка студентів, які бажають навчатися за такою програмою, становить близько 11%. Їх приваблює контракт про працевлаштування в органах місцевої влади протягом встановленого періоду часу після завершення навчання. 93% випускників першого набору та 80% випускників другого набору були працевлаштовані після її проходження.



10. *Відбір на вступ до програми.* Вступники на нові програми підготовки подають аплікаційну заяву до освітнього закладу та готують резюме (до якого включають відомості про особистий інтерес до вивчення конкретних дисциплін, наявні досягнення (сертифікати, нагороди і т.д.), наявний практичний досвід (волонтерський), досвід роботи в соціальних агентствах, хобі та інтереси, майбутні плани щодо власної кар'єри, участь у громадських проектах, очікування від навчання за програмою). Також вони додають рекомендаційний лист від особи, яка знає вступника, його/її професійні та навчальні здобутки, яка зможе прокоментувати можливості вступника навчатися за програмою. Для того щоб отримати спеціальність соціального працівника, кандидати мають довести, що вони підходять для цієї роботи. Вступники також проходять очну співбесіду – інтерв'ю, яке проводять один представник від університету (академічний персонал) і представник партнерської до університету організації (вчитель, медичний персонал, соціальний працівник). Інтерв'ю може містити панельне опитування (за попередньо складеними запитаннями, можуть попросити висловити свої погляди на певні події, прокоментувати законодавство тощо), групове інтерв'ю, письмові завдання, тести, практичні завдання. Вступникам радять ретельно готуватися до такого інтерв'ю, переглядати новітні дослідження та публікації у галузі.

Висновки з проведеного дослідження.

На сьогодні у Великій Британії сформована досить цікава структура підготовки фахівців до роботи у соціальній сфері, представлена різномірною багатоступінчатою системою.

Підготовка соціальних працівників організується 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. Трансформаційні процеси, що розпочалися в Англії після 2011 р. в організації соціальної роботи та підготовці соціальних працівників, охопили десять аспектів. Проміжні результати реформи вказують на те, що зміни зробили систему соціальної роботи «надмірно бюрократичною». Академічна спільнота, більшість практиків вказують на те, що нові програми підготовки соціальних працівників отримали стрімке без спроб апробації впровадження, є занадто короткими за часом підготовки та періодом навчання, пропонують менше можливостей для безпосередньої роботи з клієнтом, мають чітку спеціалізацію щодо роботи з дітьми.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Health and Care Professions Council [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://www.hcpc-uk.org.uk/>
2. 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 / M. Narey. – London: Department for Education, 2014. – 45 p.
3. BASW. Professional Capabilities Framework [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://www.basw.co.uk/pcf>.
4. The Standards for employers of Social Workers in England. – Published by LGA on behalf of the Social Work Reform Partners, 2014. – 4 p.