

**Концептуальное видение развития
системы многоуровневой подготовки социальных работников
нового поколения**

В данном документе рассматриваются вопросы профессиональной подготовки социальных работников и их глобальной миссии в 21 веке, роли в обществе в контексте **модернизации общественного сознания и обеспечения конкурентоспособности Республики Казахстан.**

Анализируются проблемы и задачи кадрового обеспечения через развитие долгосрочных и среднесрочных образовательных программ подготовки, и краткосрочных курсов повышения квалификации.

Предлагаются основные направления улучшения профессиональной подготовки и переподготовки социальных работников с учетом международного опыта и новых вызовов казахстанского общества.

ВВЕДЕНИЕ

Экономическая конкурентоспособность и политическая самостоятельность страны во многом определяется стабильным развитием социальной сферы - совершенствованием системы образования, первоклассным здравоохранением и здоровой нацией, дальнейшим развитием культуры.

Важное место среди социогуманитарных профессий, определяющих развитие открытого общества, ориентированного на человека и на его динамичное развитие в меняющемся мире, занимает социальная работа.

В условиях модернизации социальной сферы приоритетным направлением становится весь системный комплекс мер, технологий и инструментов, направленных на повышение качества жизни казахстанцев.

В данном контексте институт социальной работы обретает качественно новый, стратегический смысл.

Необходимо систематическое и комплексное развитие квалифицированной осведомленности всех категорий государственных служащих в сфере понимания что есть социальная работа как инструмент, как технология и как ресурс общественных инновационных изменений на уровне мировых стандартов качества жизни.

Статус социальной работы, основанной на гуманистическом подходе «заботы о других», возрастает во всем мире, поскольку она способствует позитивным социальным изменениям в контексте идей о социальной справедливости, правах человека и гражданина, являющихся важными и универсальными для разных культур.

Социальная работа основана на высоких нравственных ценностях, способствует гуманизации общества и модернизации общественного сознания, развитию системных подходов к решению острых социальных проблем и стабильности в стране.

В условиях ограниченных государственных ресурсов по организации системы социальной защиты и обеспечения населения, с одной стороны, развития рыночных услуг и дифференциации доступа населения к ним, с другой стороны, стоит сложная задача сохранения ценностной ориентации деятельности социального работника на «служение обществу».

Зачастую социальную работу рассматривают ограниченно и утилитарно, низко оценивают ее вклад в экономику и политику общественной жизни.

Социальная работа как профессия относительно нова для Казахстана, профессиональная подготовка специалистов по социальной работе осуществляется в последние два десятилетия.

Данная профессия опирается на высокие нравственные ценности, способствует гуманизации общества, развитию системных подходов к решению острых социальных проблем и стабильности в стране.

Развитие специальности «Социальная работа» и профессиональная подготовка социальных работников направлено на развитие государственной системы социальной защиты и социального обеспечения, расширение некоммерческих и коммерческих форм социальной поддержки уязвимых и нуждающихся в помощи людей, и групп.

Институционализация социальной работы предполагает организацию профессионального образования и развитие научной базы этой деятельности, формирование профессиональных стандартов и новых технологий помощи, обеспечение контроля и оценки качества работы специалистов.

Реформирование социального сектора, развитие рынка социальных услуг, новые задачи социальной защиты и обеспечения актуализируют

профессиональную подготовку специалистов по социальной работе в университетах и институтах и организаций ТипО.

I. АНАЛИЗ СИСТЕМЫ ПОДГОТОВКИ СОЦИАЛЬНЫХ РАБОТНИКОВ В КАЗАХСТАНЕ

1. ИСТОРИЯ СОЗДАНИЯ СИСТЕМЫ ПОДГОТОВКИ СОЦИАЛЬНЫХ РАБОТНИКОВ

Становление системы оказания социальных услуг и профессионализация социальной работы в Республике Казахстан осуществлялись в сложных условиях переходного времени.

За короткий исторический период старые механизмы социальной поддержки были трансформированы в жизнеспособные системы, направленные на удовлетворение потребностей самых неимущих и уязвимых слоёв населения.

Однако в оказании специальных социальных услуг сохранялись патерналистские подходы и преобладание роли государства.

С учетом международного опыта были введены следующие преобразовательные инициативы:

а) систематизирован и определен перечень специальных социальных услуг, гарантированных государством и предоставляемых на бесплатной основе. В него вошли социально-медицинские, социально-педагогические, социально-психологические, социально-правовые, социально-бытовые и социально-экономические услуги.

б) были разработаны стандарты оказания специальных социальных услуг, которые определяют объем, качество и сроки предоставляемых услуг и необходимые трудовые и финансовые ресурсы для их оказания.

в) проведены институциональные преобразования и получили развитие новые формы оказания услуг, которые расширили доступность социального обслуживания.

г) изменился и расширился состав персонала социальных учреждений. Прежде в них преобладали младший медицинский персонал и воспитатели. В настоящее время в кадровый состав социальных учреждений входят консультанты по социальной работе и социальные работники, оценивающие качество оказываемых услуг.

Более 10 лет назад был принят Закон РК «О специальных социальных услугах». Этот нормативный акт дал в свое время особый импульс уникальному этапу становления и формирования социальной работы как профессии в Казахстане.

В системе подготовки социальных работников на базе высших учебных заведений сформировалось учебно-методическое объединение (ранее это были центры). Так, выделение социальной работы в самостоятельную подсистему в Казахстане произошло в 1991 году, когда на базе Целиноградского государственного педагогического института им. С. Сейфуллина был образован¹ Республиканский учебно-методический центр (далее - РУМЦ) социальной педагогики и социальной работы.

Перед РУМЦ была поставлена цель: организация комплексных научных исследований, апробация и внедрение прогрессивных форм и методов социальной работы, научно-педагогическое обеспечение деятельности института социальных педагогов и социальных работников, профессиональная подготовка и

¹ согласно приказу Министерства образования Республики Казахстан № 41 от 28 января 1992 года

переподготовка кадров для различных социально-педагогических служб, прежде всего ориентированных на социальную поддержку детей, молодежи, семьи, а также лиц с ограниченными возможностями.

В состав учебно-методического совета РУМЦ вошли руководители педвузов, заведующие кафедрами и главные специалисты Министерства образования и науки РК (далее - МОН РК). С 1992 по 1997 год РУМЦ на базе ЦГПИ провел большую организационную работу по открытию новой специальности «Социальная работа», как самостоятельной дисциплины, и в 14 ВУЗах была начата подготовка новых специалистов.

Вторым витком развития социальной работы в Казахстане можно назвать 1997 год, когда функции РУМЦ были переданы кафедре педагогики Карагандинского педагогического института и открыт социальный факультет. В настоящее время РУМО МОН РК по направлению «Социальная работа» функционирует на базе кафедры социологии ЕНУ и. Л.Гумилева.

Основываясь на приоритеты развития социальной работы в Западной Европе в стране были разработаны государственные образовательные стандарты (далее – ГОСТ) в области социальной работы, в последующем и второе поколение ГОСТ основывалось на опыт зарубежных стран.

В начале 2000 годов ГОСТ по социальной работе претерпели значительные обновления: трехуровневая подготовка, курс на теоретическую и практическую подготовку будущих специалистов, принципы отбора общепрофессиональных и специальных дисциплин, требования к содержанию дисциплин специализаций, расширение содержания общепрофессиональных и специальных дисциплин: знания о человеке, о половозрастных и др. его особенностях, знания психологических, педагогических, правовых, медицинских проблем, этические аспекты социальной работы с любым человеком и любой социальной группой, конфликтология и т.п.

Особенностью обновленных ГОСТов стало возможность применять знания в работе не только в системе социальной защиты населения, но в системах образования, здравоохранения, обороны, правоохранительных органов страны и т.п., где есть потребность в них.

Учитывая, что основное развитие в тот период получило высшее профессиональное образование, подготовка кадров с высшим профессиональным образованием в области социальной работы осуществляется в таких крупных университетах страны как КазНУ им. аль-Фараби и ЕНУ им. Л.Н. Гумилева, а также в целом ряде ведущих государственных университетов (КарГУ им. Е. А. Букетова, ПГУ им. С.Торайгырова, ЮКГУ им. М. Ауэзова и другие) и частных вузов (КазАТиСО, КЭУК и другие).

2. ТЕКУЩАЯ СИТУАЦИЯ

В Казахстане **до 2008 года социальная защита затрагивала** проблемы только лиц с инвалидностью, участников и ветеранов Великой Отечественной войны, лиц преклонного возраста, семей, живущих ниже черты бедности и лиц, оставшихся без работы.

Спектр поддержки включал только разного рода выплаты, пособия и пенсии, а уход включал только направление нуждающегося лица в дома-интернаты при наличии у него инвалидности или преклонного возраста и нуждаемости в постоянном постороннем уходе.

Основной функцией социальных работников данного временного периода **было оказание бытовых услуг.**

Принятый в 2008 году Закон РК «О специальных социальных услугах» **изменил формат социальной работы:**

- законодательно **утвердив социального работника в качестве новой, самостоятельной профессии**, признающей права человека на достойное существование;

- **определив основной целью социального обслуживания** - содействие выходу человека, семьи из трудной и кризисной ситуации, развитие их потенциала для формирования способности независимой и экономически эффективной жизнедеятельности;

- **способствовал развитию новых типов учреждений** для оказания поддержки лицам в трудной жизненной ситуации, в том числе и негосударственной собственности. Эта норма значительно расширила сеть учреждений социальной защиты населения;

- **введя** на рынок социальных услуг **новые категории получателей услуг:** лица, имеющие социально значимые заболевания, жертвы насилия, экс-осужденные, лица без определённого места жительства и т.д.;

- **позволив неправительственным и частным организациям** обрести возможность **оказывать специальные социальные услуги** путем выполнения государственного социального заказа.

Системные преобразования, проводимые Министерством труда и социальной защиты РК с **принятием Закона РК «О специальных социальных услугах»**, способствовали развитию профессии социального работника, внедрению соответствующих рабочих мест в специализированные организации.

В реализацию принятого законодательного акта **были утверждены Квалификационные требования к социальным работникам** в сфере социальной защиты населения, определившие необходимый объем знаний, умений и навыков для выполняемых работ с учетом уровня образования, а также дали возможность карьерного роста и повышение категории работающим гражданам через плановую или досрочную аттестацию.

С введением нового Закона в секторе социального обслуживания **появились новые должности:** специалист по оценке и определению потребности, специалист по социальной работе, заместитель по социальной работе, методисты, учителя дефектологи, логопеды, учителя физкультуры, инструктора по трудотерапии, музыкальные руководители, невропатологи, введенные непосредственно для формирования навыков и умений выхода из трудной жизненной ситуации.

Это **позволило** в секторе социального обслуживания **расширить штатные единицы**, и уменьшить количество медицинских должностей на 31,2 %, численность которых всегда была преобладающая в социальном обслуживании из-за присутствия медицинской модели ухода.

В результате **количество должностей, задействованных в непосредственном оказании специальных социальных услуг, возросло на 66 %, или с 21 до 35 должностей.**

Вместе с тем, анализ данных местных исполнительных органов за 8 лет (с 2009 по 2017 годы) показал, что **преобладающее большинство сотрудников сохранилось в системе домашнего обслуживания – 80 %** от всех работающих в МСУ.

Основную долю услуг занимают социально – бытовые услуги - 34,3 %, социально – медицинские услуги 15,0 %, социально – педагогические услуги 13,5 %.

Не все виды социальных услуг предоставляются специалистами, имеющими высшее послевузовского образование.

Это связано с тем, что в стране **нет законодательного определения социальной работы**, под которой в международном определении понимается деятельность профессионально подготовленных специалистов на уровне бакалавриата и магистратуры.

Учитывая это, для социальных работников по уходу достаточной будет система начальной и средней профессиональной подготовки, которой пока нет. За рубежом таких специалистов называют парапрофессионалами, ассистентами по социальному уходу (paraprofessionals, home attendants, social carers).

Необходимость перехода социальных работников по уходу на уровень профессиональных школ подтверждает и то, что в половозрастной структуре социальных работников 53,9 % составляют лица до 45 лет, 42,9 % - от 45 до 58 (63) лет, 3,2 % уже достигли на момент сбора данных пенсионного возраста.

Пройти профессиональную подготовку данной возрастной группе в действующей образовательной системе будет сложно, так как профессиональная подготовка социальных работников не имеет сокращенные сроки обучения, велико расхождение в перечне, содержании дисциплин и количестве часов, отведенных на их изучение.

Сегодня поднятия престижа социального работника, а также лиц, работающих в социальной защите населения, **осуществляется через:**

- **День работников системы социальной защиты**, которое отмечается в последнее воскресенье октября, введенный в 2011 году по Указу Президента Республики Казахстан «О профессиональных и иных праздниках в Республике Казахстан»;

- **Ведомственный нагрудной знак «Әлеуметтік еңбек саласының үздігі»**, которым награждаются работники с 2012 года - ветераны и иные лица в сфере труда, занятости и социальной защиты населения, имеющие стаж работы в организациях труда, занятости и социальной защиты населения не менее 5 лет, положительно характеризуемые по службе, добросовестно и профессионально выполняющие возложенные на них обязанности.

С момента празднования этого Дня, наградами было удостоено 1,2 тыс. человек, 1,6 тыс. получили похвальные грамоты и благодарственные письма Министра здравоохранения и социального развития РК;

- **Введенная с 2016 года новая система оплаты труда гражданских служащих**, в рамках которой заработная плата социальных работников, повышена была в среднем на 35%.

Несмотря на признание социальных служб в обществе, привлечение молодежи через выделение образовательных грантов, **действующая мотивация труда недостаточная**, имеется недостаточный уровень заработной платы; **низкий статус социального работника; слабый интерес к повышению профессиональной компетентности; быстрое «вымывание» из профессии молодых специалистов.**

Изменение парадигмы возможно при повышении престижа профессии, изменения профессиональных стандартов работы и повышения оплаты труда. Подготовка кадров должна проводиться согласно потребностям общества.

Сегодня функции социального работника зачастую выполняют люди, не прошедшие профессиональной подготовки в колледжах и вузах.

В то же время **повышаются профессиональные стандарты работы, расширяется область деятельности социальных работников**, что требует специальной подготовки, а также их переподготовки на краткосрочных курсах.

Университеты совершенствуют образовательные программы подготовки бакалавров, магистров, докторантов, стремясь учесть нужды развития социальных служб и новые требования рынка социальных услуг.

Государственный образовательный заказ на подготовку специалистов по социальной работе в ВУЗе существенно вырос: для набора в 2016-2017 учебном году составил 60 грантов, в 2017-2018 году уже 122 гранта, а в 2018-2019 года государство выделило уже 300 грантов.

Вместе с тем, задача образовательных программ состоит в подготовке профессионала, способного работать с различными группами населения, ответственного, с активной гражданской позицией, толерантного, готового к продолжению профессионального образования и совершенствованию своей деятельности.

Это требует повышение профессиональных компетенций выпускников: знаний о теориях социальной работы и моделях решения трудных жизненных ситуаций, целях, формах и методах социальной работы по направлениям деятельности, а также овладение технологиями социальной работы, анализом жизненной ситуации клиента и необходимости вмешательства, оценки качества социальных услуг.

В силу того, что становление системы социальной работы находится в начальной стадии своего развития, **отсутствует системное** устойчивое практическое **взаимодействие с социальными службами.**

Выстроенная социальная работа в стране многомерна и многогранна и для каждого лица, находящегося в трудной жизненной ситуации, практически невозможно разработать «рецепты на все случаи жизни». Более того, выпускник, встретившись с ситуацией, на которую не было предусмотрено «рецепта», может принять ошибочное решение в виду неподготовленности, и неумения искать выход и действовать самостоятельно.

В сегодняшней ситуации, такие сферы, как здравоохранение, пенитенциарная система внутренних дел, сфера занятости, молодёжные учреждения, учреждения досуга и другие иногда принимают на работу выпускников социальных кафедр, ожидая, что социальный работник, закончив социальный факультет, будет вооружен общезначимыми знаниями в социальной работе, уметь применять профессиональное творчество и не зависеть от «рецептов».

Следует подчеркнуть и то, что в настоящее время **учебные заведения Казахстана используют** в учебном процессе **учебники ближнего зарубежья, в частности российские,** значительная часть из которых не относятся к «учебной» и «научной» литературе. Очень минимизирован объем учебно-методической литературы на казахском языке, с учетом анализа ситуаций казахстанского компонента.

Для решения этой задачи **необходимо развивать учебно-методическую работу социальной работы,** включить в нее профессиональных экспертов-преподавателей в области социальной работы.

Ускоренные программы **повышения квалификации социальных работников проводят разные организации,** финансируемые из различных источников: международные организации, местный бюджет. В 2012 по 2015 годы прошли повышение квалификации около 19% лиц, оказывающих специальные социальные услуги, от общего числа задействованных в социальном обслуживании граждан.

Квалификационный уровень социальных работников оценивается через систему аттестации, введенную с 2012 года Правилам аттестации социальных работников в социальной сфере.

Без **выстроенной системы повышения квалификации,** наполненной содержательными учебными модулями, соответствующими действующей практической системе социальной работы, изменить парадигму подготовки социальных работников будет сложно.

Дальнейшая модернизация системы социального обслуживания предполагает новое качество социальной работы с учетом потребностей каждого обратившегося лица на всех уровнях предоставления социальных услуг.

Социальный работник должен быть компетентным, квалифицированным специалистом в своей области, владеющим современным инструментарием, обученным по качественным отечественным учебным пособиям, а также обладать высокой степенью моральных качеств, свидетельствующих о его гуманности.

II. ОБЛАСТИ ДЛЯ РАЗВИТИЯ

ВВЕДЕНИЕ ПОНЯТИЯ «СОЦИАЛЬНАЯ РАБОТА».

Действующая система социальной работы в национальном законодательстве подразумевает оказание специальных социальных услуг, что сужает понятие социальной работы.

В международном определении под социальной работой понимается деятельность профессионально подготовленных специалистов на уровне бакалавриата и магистратуры.

Закрепление понятия позволит сформировать правильное понимание в социуме социальной работы, которое в нынешней реальности ориентирована на социальное обслуживание.

ПОВЫШЕНИЕ СТАТУСА СОЦИАЛЬНОГО РАБОТНИКА

Профессия социального работника занимает низкую ступень в системе социальной защиты населения. Подтверждением этому является низкий уровень оплаты труда, слабая система стимулирования, непрактичные программы профессионального обучения, устоявшаяся ассоциация «работник, оказывающий бытовые услуги на дому». Сложившиеся стереотипы к должности «социальный работник» приводит к частой сменяемости кадров.

При этом профессия социального работника связана с разными социальными уязвимыми слоями населения: инвалидами, лицами пожилого возраста, гражданами (семьями), попавшими в трудную жизненную ситуацию, что в свою очередь требует хорошей выдержки и моральной устойчивости.

Повышение статуса социального работника позволит не только сформировать профессиональный кадровый потенциал, но и повысить уровень оказания социальных услуг населению.

ПРИМЕНЕНИЕ ТЕХНОЛОГИЙ КЕЙС-МЕНЕДЖМЕНТА И СУПЕРВИЗИИ

В действующей системе оказания специальных социальных услуг отсутствует понятие «ведение случая». Первоначальные основы данного метода заложены на уровне проведения оценки и определения потребности.

Содержание действующего оценочного модуля, сориентировано на лиц, имеющих ограничения жизнедеятельности, что не позволяет определить первопричину наступления трудной жизненной ситуации и выстроить работу заинтересованных государственных лиц в работе над устранением трудного случая.

В международной практике технология кейс-менеджмента направлена на создание интегрированной системы предоставления социальных услуг, усиление работы в межведомственной команде.

В действующей системе условия работы и деятельность социального работника не предусматривает компенсационные механизмы в случае наступления психологического выгорания, методы выхода в случае профессиональных конфликтах, либо ситуациях высокого риска.

При этом в международной практике решение данных вопросов возложена на супервизоров, который помогает специалистам принять необходимое решение, консультирует, предлагает новые методики и технологии. [1][SEP]

ФОРМИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ СОЦИАЛЬНЫХ РАБОТНИКОВ.

В настоящее время программы повышения квалификации социальных работников реализуют разные организации, финансируемые из различных источников: международные организации, местный бюджет. Однако, Национальные ассоциации социальных работников практически не вовлечены в систему непрерывной многоуровневой подготовки и переподготовки социальных работников.

В действующей системе повышения квалификации, практическое содержание лекционного материала не позволяет подробно останавливаться на специфике работы каждого специалиста и носит теорию общих подходов работы, и не способствует на практике к повышению качества социальных услуг.

Образовательные программы повышения квалификации не ориентированы на соблюдение этических норм, коммуникативные навыки в работе с разными группами лиц, попавшими в трудную жизненную ситуацию.

III. ОБЗОР МЕЖДУНАРОДНОГО ОПЫТА ПОДГОТОВКИ СОЦИАЛЬНЫХ РАБОТНИКОВ

Социальная работа как самостоятельная профессия и академическая дисциплина **утвердилась именно в 60-70-е годы** прошлого столетия. Сегодня в мире насчитывается несколько десятков сотен **высших школ социальной работы** и специализированных факультетов университетов, подготавливающих профессиональных социальных работников.

Единым подходом в международной практике является то, что **базовая специализация социальных работников** для оказания поддержки разным категориям клиентов **начинается в ВУЗах при обучении в бакалавриате. Степень бакалавра является первой профессиональной степенью** в социальной работе, до 1974 года таковой считалась степень магистра. Затем было решено, что бакалавр может стать полноправным членом Национальной Ассоциации Социальных работников США (НАСР).

Подготовка социальных работников имеет две части: **половина учебного плана отводится занятиям в аудиториях. Вторая половина учебного плана осуществляется в социальных службах разного профиля**, с которыми Университеты заключают Договора о создании клинических баз для проведения практических занятий, о размещении подразделений выпускающих кафедр.

Опытные специалисты базовых социальных служб привлекаются к процессу обучения и привития практических навыков работы с клиентами в качестве преподавателей, наставников и руководителей производственной практики.

Студенты в процессе ознакомительных занятий уже **на втором курсе выбирают свою специализацию** и с третьего года обучения практическая часть занятий проводится с ними в соответствии с профилем подготовки на базе социальных служб.

При этом они в соответствии с учебным планом вместе с преподавателями и наставниками участвуют в процессе обследования, оценки потребностей клиентов, планирования и оказания их поддержки.

Зарубежный опыт свидетельствует, что **практическая социальная работа делится на работу общего профиля и специализированную.**

Социальная работа общего профиля предусматривает три сферы:

- **социальная терапия** на индивидуально-личностном и семейном уровне с целью социальной адаптации и реабилитации индивида в контексте окружающей его среды;

- **социальная работа с группами**, которые могут классифицироваться по возрасту (детские, молодежные, престарелые), по полу, по интересам или схожим проблемам (группы бывших заключенных, алкоголиков, наркоманов и пр.);

- **социальная работа в общине, по месту жительства**, ориентированная на расширение сети услуг, укрепление общинных связей, создание благоприятного психологического климата в местах проживания людей, а также содействие разного рода локальным инициативам, организацию взаимопомощи и др.

Во всех странах развита и специализированная социальная работа, которой занимаются специалисты в сфере труда и занятости, здравоохранении, медико-реабилитационных службах, учреждениях образования, домах престарелых, пенитенциарных учреждениях, вооруженных силах.

Обучение социальных работников отражает специфику национальных систем образования. Нет единого образца даже в пределах одной страны. Причем, различные модели мирно уживаются друг с другом.

Так, в **Японии** существует достаточно широкий выбор программ: два года обучения в местном колледже, четыре года занятий в колледже или университете (самый распространенный вариант) и два года аспирантуры в университете с получением степени магистра. Два университета предлагают докторантуру. Хотя школы социальной работы существуют здесь в рамках высшего образования и зачастую предъявляют те же требования к приему, что и университеты, их нельзя равнять с ними. Обучение продолжительностью 3-4 года рассматривается как узкотехническая, специализированная подготовка. Университеты предлагают широкое гуманитарное обучение. Выпускник школы получает диплом или степень социального работника.

Нет единого образца и в **Великобритании**. Обучение социальной работе осуществляется в университетах, политехникумах, колледжах. Программы различные: четыре года обучения на степень бакалавра; один год обучения в аспирантуре; два года обучения для выпускников, закончивших другие факультеты; два или три года для тех студентов, которые не закончили полностью курс университета. Естественно, что выпускники получают квалификационные степени, дипломы и сертификаты.

Система профессиональной подготовки в США подразумевает пять учебных программ: поведение человека и социальная среда; политика социального обеспечения и службы социальной помощи; практика социальной работы; научно-исследовательская деятельность и полевая практика. При этом профессиональная аттестация происходит на трех уровнях. **Степень бакалавра** – первая профессиональная степень. Она присваивается по окончании четырех лет обучения. **Степень магистра** присваивается еще через два года обучения в специализированной школе социальной работы, но достижима и после более короткого обучения для студентов, уже обладающих степенью бакалавра в области социальной работы. **На докторскую степень** требуется еще два года подготовки после магистратуры. К тому же по различным специализациям **существуют «продвинутые» курсы** и просто для продолжения образования по программам для тех, кто уже имеет степень магистра. Студенты, закончившие успешно курс, получают свидетельство. Кроме того, в местных колледжах действуют 2-годичные

программы подготовки работников технического (вспомогательного) персонала в области социальной работы.

Важную роль в деле образования социальных работников разных стран играет **Международная ассоциация школ социальной работы (IASSW)**, созданная в 20-е годы прошлого века.

Одной из ее функций является экспертное оценивание национальных программ обучения социальной работе. Созданный при ней Международный комитет школ социальной работы (ICSSW) тесно сотрудничает с ООН и Международной организацией труда (МОТ), которая имеет в Женеве справочно-информационный центр, хранящий всю документацию, касающуюся обучения социальных работников.

В 80-е годы, после пережитого экономического кризиса **произошла смена приоритетов в сторону семейного благосостояния.** Это позволило интегрировать сферы, изменив их концептуальную структуру. Например, **сфера труда и занятости была включена в систему работы в общине**, так же, как и работа с людьми девиантного поведения. **Медико-социальная работа включает в себя работу с физически и психически больными, инвалидами**, а также работу в системе образования чаще всего с проблемными детьми.

В зарубежной социальной работе имеются ряд практик, не присущих казахстанской модели социальной работы. Это:

- **работа «клиницистов» (так их называют в США)**, или практических работников с индивидом, семьей, группой. Но их надо отличать от тех, кто занимается аналитическими изысканиями, административной деятельностью или исследованиями;

- **частная практика социальной работы.** По мнению американских экспертов в этом секторе уже работает около 23% социальных работников в мире. Работа в частном секторе по мнению практиков, приносит профессиональное удовлетворение и предоставляет возможности для улучшения финансового положения;

- **супервизия («supervision»)**, которое является одним из атрибутов профессионализма. Необходимость супервизии в социальной работе обусловлена повышенным уровнем психологической нагрузки и многим профессиональным рискам, часто приводящим к стрессовым ситуациям. За рубежом основные должностные обязанности супервизора имеют четко очерченные функции: образовательная (*делиться опытом, разъясняет, направляет, помогает найти решение*), поддерживающая (*личностная поддержка работника, поддержание жизненного тонуса специалиста*), контрольная (*административный характер на разных стадиях социальной работы*).

За рубежом институт супервизоров развит и в системе высшего и среднего профессионального образования в области социальной работы. Учитывая практическую реализацию социальной работы, в местных сообществах действуют как супервизоры преподаватели-практики, выполняя функции наставников-профессионалов, главная цель которых сориентировать на сотворчество, любовь к профессии, потребность работать в «команде».

В государственных социальных службах социальные работники выполняют различные роли в зависимости от масштаба и направлений деятельности организации.

Например, **в США в государственных службах социальной работы** в штатах **предусмотрены следующие должности: консультант**, который выслушивает, дает советы, обеспечивает ресурсами, управляющий, определяющий программу действий и средства; **консультант**, который оценивает программу; **консультант**, предлагающий клиентам альтернативные источники

помощи; **посредник**, между агентством и клиентом; **адвокат**, представляющий интересы клиента; специалист, оказывающий психотерапевтическую помощь; **специалист**, занимающийся поиском нуждающихся в помощи людей; **специалист**, планирующий программы помощи, активист, выступающий за социальные перемены.

В зарубежной практике **разработка социальной политики и отдельных социальных программ может осуществляться** как «**мозговыми центрами**» (университетами, правительственными и неправительственными ассоциациями фондами), так и **ведущими политическими партиями, и другими влиятельными организациями**, в том числе в мире бизнеса. Их рекомендации в этой области берет за основу правящая администрация и претворяет в жизнь с помощью местных ведомств, а также через другие системы предоставления социальных услуг.

III. ОСНОВНЫЕ ЦЕЛИ, ЗАДАЧИ, НАПРАВЛЕНИЯ СИСТЕМЫ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ В СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЕ

ЦЕЛЬ – развитие и наращивание потенциала социальных работников на центральном и местном уровнях для построения эффективной системы социальной защиты населения и повышения качества жизни каждого казахстанца.

ЗАДАЧИ:

- выстроить непрерывную систему профессиональной подготовки трудовых ресурсов в социальной работе в соответствии с международными стандартами социальной работы;
- повысить статус социального работника и престиж профессии в стране;
- усилить межведомственное взаимодействие в развитии приоритетов социальной работы.

ЦЕЛЕВЫЕ ИНДИКАТОРЫ

Достижение данного направления будет измеряться целевым индикатором «Количество сертифицированных социальных работников, прошедших курсы повышения квалификации по инновационным технологиям социальной работы от общего числа работающих социальных работников: 2019 г. - 40 %, 2020 г. - 70 %».

ПРИОРИТЕТНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ:

1. Совершенствование законодательства в системе профессиональной подготовки социальных работников.
2. Укрепление учебно-методической базы социальной работы.
3. Развитие Экспертно-аналитической работы.
4. Консолидация усилий с центрами подготовки социальных работников в части моделирования социальных инноваций.
5. Непрерывная система повышения квалификации и переподготовки социальных работников.

Реализация предложенных направлений будет осуществляться через План мероприятий с указанием сроков реализации, ответственных исполнителей и форм завершения.

ПЕРВОЕ НАПРАВЛЕНИЕ «СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА В СИСТЕМЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ СОЦИАЛЬНЫХ РАБОТНИКОВ»

Реализация данного направления будет осуществляться через совершенствование действующих нормативных правовых актов в системе подготовки и переподготовки социальных работников, оказания специальных социальных услуг, а также совершенствование действующих норм, регулирующих подготовку социальных работников, и требования к их квалификации.

В 2019 году будет представлен анализ действующей нормативной правовой базы подготовки и переподготовки социальных работников в стране и предложения по ее совершенствованию.

Будут представлены предложения к пересмотру профессионального статуса трудовых ресурсов сферы социальных услуг. В анализе будут отражены вопросы трудовых ресурсов без высшего образования, находящихся на уровне допрофессиональной подготовки, а также предложены походы в части введения их в качестве помощников (ассистентов) в области социальной работы («home attendants» в США, парапрофессионалы).

Функциональные обязанности и профессиональные роли трудовых ресурсов в сфере социальных услуг будут обновлены с учетом международных стандартов. Это касается и квалификационных требований к специалистам, относящимся к социальным работникам. Это позволит ввести новые понятия «Ведение дела/социальное сопровождение» (Кейс-менеджмент) и «супервизия/кураторство».

Трудовые ресурсы системы оказания специальных социальных услуг будут разделены на квалифицированных социальных работников и приравненных к ним лиц.

Ступени начального профессионального образования, среднего профессионального образования, высшего профессионального образования и послевузовского профессионального образования будут включены в систему непрерывного образования,

Для социальных работников социальной сферы в регионах будут организованы курсы повышения квалификации на базе государственных организаций образования. В содержание курсов будут введены нормы этического допущения и профпригодности. Система повышения квалификации и сертификации будет содержать альтернативные формы обучения: 72 часа, 36 часов в 2 этапа обучения, 24 часа в 3 этапа обучения.

На законодательном уровне будет закреплён статус, полномочия и порядок переподготовки и сертификации социальных работников разных уровней.

Измененные подходы в системе аттестации специалистов предоставляющих социальные услуги через систему категорий позволят по результатам оценки профессиональной компетентности дифференцировать заработную плату.

Дифференцированный подход в оплате труда социального работника будет применен с введением «Листа достижений» и социального пакета (рейтинг социального работника). Предстоит разработать систему показателей результативности профессиональной деятельности специалистов. Оплата труда будет дифференцированной и зависеть от уровня овладения профессиональными компетенциями социальных работников и качества выполнения должностных обязанностей. В качестве нематериальной мотивации также будут активно применяться предоставление возможности обучения за счет работодателя.

Введенный механизм контроля и ввод обязательной регистрации, экспертизы и сертификации социальных работников повысит качество социальной работы.

Предложенная система ребрендинга социальных служб позволит провести преобразования в системе социального сервиса на уровне мировых стандартов качества жизни.

Для оказания комплексных социальных услуг на местном уровне будет разработана единая система оценки потребностей и перенаправления получателей услуг.

Образовательные программы подготовки социальных работников будут основываться на профессиональные стандарты и позволят обеспечить непрерывное повышение компетенции в сфере социальной работы.

На законодательном уровне будут определены единые и комплексные подходы к работе с семьями в секторах здравоохранения, образования, социальной защиты и внутренних дел.

Законодательно созданные институциональные механизмы позволят повысить эффективность взаимодействия между социальными программами и другими социальными услугами на местном уровне.

Для учебно-методического обеспечения подготовки социальных работников в стране будет создана соответствующая структура в виде Института социальной работы или специального учебно-методического центра, который будет привлекать на проектной основе к данной деятельности специалистов из университетов, социальных учреждений, общественных организаций, отечественных и международных экспертов по социальной работе, специалистов из разных регионов страны для совместной деятельности по разработке учебно-методических разработок и материалов для сертифицированных курсов по отдельным направлениям социальной работы. Данная структура может работать как сетевая структура, объединяющая заинтересованные организации и экспертов, имеющая государственное финансирование для конкретных проектов по модернизации социальной работы.

ВТОРОЕ НАПРАВЛЕНИЕ «УКРЕПЛЕНИЕ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЙ БАЗЫ СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЫ»

В рамках данного направления будет пересмотрена и усилена учебно-методическая работа в системе подготовки социальных работников, создан экспертный потенциал и получит развитие учебная и научная литература для подготовки социальных работников.

Укреплению методического разнообразия будут способствовать разработанные рекомендации по прохождению производственной практики, развитию практических навыков студентов, базовому образованию, повышению квалификации социальных работников.

Содержание учебных пособий и учебно-методических материалов, предлагаемых студентам в качестве базовых, будет проходить через экспертизу Республиканского учебно-методического объединения (РУМО), при положительном рассмотрении которого будет присваиваться гриф «Соответствующих РУМО Казахстана и МОН РК».

Для организаций, предоставляющих специальные социальные услуги, будут разработаны учебно-методические модули по организации практических занятий в социальных службах разного профиля, работе со случаями.

Разработанные учебно-методические указания для отдельных курсов будут отражать содержание профессиональных стандартов и процессы оказания отдельных социальных услуг, включая компетенции, которые соответствуют направлениям социальной работы актуальной для казахстанской практики. Разработанные методические рекомендации отдельных курсов позволят обеспечить лицензирование курсов и выдачу признанных сертификатов. При этом помимо обязательных компонентов в содержании программ курсов повышения квалификации будет присутствовать выборный компонент, что позволит центрам по подготовке и повышению квалификации кадров предлагать

дифференцированные, авторские курсы с учетом накопленного опыта, кадрового состава, собственного видения, региональных и других потребностей.

Новшеством в деятельности социальных работников станет механизм профессиональной супервизии, программа оказания помощи гражданам в трудной жизненной ситуации, исходя из проблем клиентов, обращающихся в государственные службы, НПО.

Информация о численности работников, их статусе, стаже работы, имеющихся сертификатах, знаниях, умениях и навыках будут предусмотрены в введенной АИС «Единая база социальных работников».

ТРЕТЬЕ НАПРАВЛЕНИЕ «РАЗВИТИЕ ЭКСПЕРТНО-АНАЛИТИЧЕСКОЙ РАБОТЫ»

В рамках данного направления будут проводиться экспертно-аналитическая работа через опросы, исследование, анализ деятельности социальных работников с использованием фокус-групповой методики и мастер-классов с социальными работниками всех уровней в социальных службах РК

В этих целях будут проводиться социологические исследования с использованием фокус-групповой методики и мастер-классов с социальными работниками всех уровней в социальных службах РК.

Социальные работники будут проводить комплексную работу по принципам кейс-менеджмента в рамках интегрированной модели социальных услуг семьям/лицам, находящимся в трудной жизненной ситуации.

Образовательные программы по социальной работе будет сопровождать экспертиза, к которой будут привлекаться национальные и международные экспертные сообщества, в том числе и одаренные студенческие группы.

Будет запущена работа Межведомственного совета в составе которого примут участие представители органов здравоохранения, образования, социальной защиты населения, международные организации и независимые эксперты. Будет принято соответствующее Положение о деятельности совета и утвержден его состав. Совет будет проводить заседание один раз в квартал. На базе Совета будут созданы две рабочие группы - первая по совершенствованию нормативных правовых актов и введению дифференцированной оплаты труда, и вторая по совершенствованию учебно-методического блока, квалификационному тестированию и образовательным программам.

Квалификационное тестирование планируется подготовить и провести в течение 2019 года.

ЧЕТВЕРТОЕ НАПРАВЛЕНИЕ «КОНСОЛИДАЦИЯ УСИЛИЙ С ЦЕНТРАМИ ПОДГОТОВКИ СОЦИАЛЬНЫХ РАБОТНИКОВ В ЧАСТИ МОДЕЛИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНЫХ ИННОВАЦИЙ»

Реализация данного направления позволит обеспечить обмен опытом и знаниями через участие в вебинарах, конференциях, симпозиумах, совместных проектах с ведущими зарубежными центрами подготовки социальных работников

На постоянной основе будут проводиться работа по обмену опытом и знаниями через участие в вебинарах, конференциях, симпозиумах, совместных проектах с ведущими зарубежными центрами подготовки социальных работников.

Для межсекторального диалога будет создан экспертный пул по социальной работе и рабочая площадка для обмена опытом.

Будет рассмотрена возможность интерактивных и мобильных онлайн включений непосредственно по месту жительства социальных работников.

С целью повышения квалификации социальных работников будет проработан вопрос сотрудничества с Финляндией и другими скандинавскими странами для привлечения их экспертов.

На базе созданного Института социальной работы или специального учебно-методического центра будет создана платформа для обмена опытом и знаниями на центральном и местном уровне по социальной работе, в том числе и через механизм Межведомственного совета.

Будет налажено эффективное сотрудничество с образовательными учреждениями, занимающимися практической деятельностью (ЦАН, колонии, КУИС и т.д) в системе МВД РК, МОН РК, МЗ РК.

Развитию профессиональной подготовки и переподготовки социальных работников будут способствовать сотрудничество территориальных органов по социальной защите с университетами, институтами и колледжами, ведущими подготовку социальных работников к осуществлению совместных программ повышения квалификации, обмену информацией.

В целях оценки и подготовки социальных инноваций будет проводиться работа по пилотированию новых услуг на местном уровне для их внедрения.

Будут разработаны разные модели социальных инноваций:

- проект учебной программы для повышения квалификации по введению в социальную работу с набором инструментов, для ведения случаев социальной работы в семьях, в том числе с детьми;

- инструментарий для самооценки эффективности реализации учебного плана по подготовке социальных работников;

- учебно-методические модули для организаций, предоставляющих специальные социальные услуги;

- программы повышения квалификации для социальных работников с продолжительностью долгосрочные (до 2-3 месяцев), среднесрочные (до месяца) и краткосрочные курсы (до 2 недель), мастер-классы (до 3 дней);

- механизм аттестации профессиональной компетентности специалистов предоставляющих социальные услуги;

- механизм контроля и ввода обязательной регистрации, экспертизы и сертификации социальных работников для качества социальной работы;

- механизм финансирования повышения квалификации за счет государственных средств;

- система ребрендинга социальных служб для их преобразования в систему современного социального сервиса на уровне мировых стандартов качества жизни;

- система обеспечения качества социальной работы, включая практику кейс-менеджмента, ориентированную на сохранение детей в семье.

Все разработанные и предложенные социальные инновации будут пропилотированы на уровне местных исполнительных органов и после оценки будут предложены для повсеместной реализации Министерством и ведомствам.

Будет предложено социальным кафедрам высших учебных заведений страны создать банк данных о реальной деятельности социальных учреждений города, района, области для оказания информационной помощи студентам и преподавателям.

ПЯТОЕ НАПРАВЛЕНИЕ «НЕПРЕРЫВНАЯ СИСТЕМА ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ И ПЕРЕПОДГОТОВКИ СОЦИАЛЬНЫХ РАБОТНИКОВ»

В рамках данного направления планируется создать систему повышения квалификации для социальных работников всех степеней и уровней, в которую будут включены заинтересованные организации в разных регионах страны: институты и центры повышения профессиональной квалификации, действующие

при университетах, социальных учреждениях, общественных организациях, а также как независимые бизнес-структуры, курсы по месту работы, самообразование, консультации сотрудников с одинаковым уровнем подготовки, контроль.

Система непрерывной подготовки и переподготовки социальных работников будет осуществляться в пилотном режиме на базе 4 пилотных ресурсных центра (север, юг, запад, восток) в организациях ТиПО или высшего образования.

Будут разработаны Программы повышения квалификации социальных работников с продолжительностью до 2-3 месяцев (долгосрочные), до месяца (среднесрочные) до 2 недель (краткосрочные курсы) и до 3 дней (мастер-классы).

В рамках программ повышения квалификации будут проводиться тренинги по работе с эмоциональным выгоранием, социально-психологической разгрузки социальных работников.

Для социальных работников, имеющих опыт социальной работы и степень магистра/бакалавра социального обеспечения, способных оказать профессиональную помощь социальным работникам будет предложена программа подготовки супервизоров, позволяющая повысить профессиональную компетенцию социальных работников, оказать им психологическую поддержку, соответственно повысит качество их работы.

Созданная профессиональная ассоциация по подготовке социальных работников станет институциональной основой повышения качества подготовки дипломированных специалистов разного уровня, отвечающих требованиям профессиональной квалификации. Основной функцией Ассоциации станет обеспечение общественного контроля за качеством образования. В состав Ассоциации войдут физические и юридические лица.

Для повышения уровня практической подготовки социальных работников в университетах на базе социальных учреждений и общественных организаций на систематической основе будут проводиться учебные практические занятия. Создание практических площадок подготовки будущих специалистов позволит изменить структуру образовательных программ в сторону увеличения кредитов и продолжительности производственной практики, укрепления и стимулирования сотрудничества и заинтересованности социальных учреждений, и общественных организаций в ходе осуществления образовательных программ.

В целях продвижения образовательных программ подготовки социальных работников будут созданы разные форматы партнерских совместных программ по магистратуре и докторантуре по социальной работе на уровне казахстанских университетов и в рамках международного сотрудничества. Также актуальным является организация курсов и тренингов повышения квалификации в университетах в форме дистанционного электронного обучения - e-Learning в режиме *он-лайн*.

Для создания непрерывной системы профессиональной подготовки трудовых ресурсов в социальной работе системе образования будут предложены разные уровни профессиональной квалификации:

- прикладной бакалавр социальной работы как специалист по социальной работе, организатор социальной помощи, специализирующийся в социальных услугах;

- бакалавр социального обеспечения как специалист социального обеспечения, организатора социальной помощи, специализирующегося в интегрированных социальных услугах;

- магистр социальной работы как специалиста с более высокой профессиональной квалификацией, занимающегося углубленной социальной деятельностью и клинической практикой, а также терапией, способным создавать

социальные программы и внедрять новые практики, осуществлять контроль и надзор.

Произойдет смена разрозненных форм переподготовки социальных работников на единую, централизованную систему обучения, учитывающую специфику социальной работы с конкретными категориями клиентских групп.

Предстоит широкое вовлечение молодежных волонтерских организаций по модели «1 плюс 2» - одному социальному работнику помогают 2 волонтера.

Система повышения квалификации станет частью системы непрерывного профессионального образования работников системы социального обслуживания.

Повышение квалификации социальных работников будет проходить каждые три года через переподготовку и краткосрочные курсы повышения квалификации в зависимости от потребности в обучении.

Состоится республиканский конкурс среди социальных работников на самого инициативного и мотивированного специалиста «10 из 1000». Победители конкурса смогут пройти зарубежную стажировку по изучению практического опыта Скандинавской модели социального благополучия.

Курсы повышения квалификации будут ориентированы на содержание разработанных профессиональных стандартов социальных работников и соответствие требованиям работодателей, при участии местных исполнительных органов, профессиональных ассоциаций социальных работников, а также поставщиков услуг.

Ведущими национальными и международными экспертами в области социальной работы будет разработан базовый учебник для социальных работников

Ожидаемые результаты:

Предлагаемые мероприятия будут способствовать:

- развитию эффективных форм социальной поддержки для уязвимых слоев населения, включая семьи с детьми, путем создания комплексной и интегрированной системы сопровождения семьи и детей на всех уровнях государства;

- консолидации усилий государственных органов, международных и местных партнеров в системе и процессах оказания социальных услуг;

- совершенствованию и улучшению качества предоставления услуг с учетом всех особенностей уязвимых категорий;

- повышению уровня социальных работников различной направленности, совершенствованию и укреплению законодательной и образовательной базы подготовки социальных работников;

- изучению мнения потребителей и поставщиков услуг для дальнейшего совершенствования и оценки социальной работы;

- наращиванию потенциала и сети сотрудничества для эффективности социальной работы во всех секторах занимающихся оказанием социальных услуг населению.