

УДК 364.4(378)

Опубліковано 4 вересня 2020 року

ФОРМУВАННЯ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ: МІЖНАРОДНА ТА ЛОКАЛЬНА ПРАКТИКА

СЕМИГІНА Тетяна Валеріївна 

докторка політичних наук, професорка,
Національне агентство кваліфікацій

ПОЖИДАЄВА Оксана Володимирівна 

кандидатка педагогічних наук,
доцентка кафедри соціальної роботи і практичної психології
Академія праці, соціальних відносин і туризму

УКРАЇНА

Анотація: Компетентнісно-орієнтований підхід набуває дедалі більшого значення у професійній соціальній роботі. Це дослідження мало на меті визначити практику формування професійних компетентностей за кордоном та в Україні, виявити проблеми, притаманні вітчизняній практиці визначення компетентностей фахівців із соціальної роботи. Окреслено типові процеси формування вимог до професійних компетентностей соціальних працівників, які розпочинаються з визначення певної діяльності як фаху і завершуються розробкою оцінювальних (кваліфікаційних) стандартів. Схарактеризовано контекстуальні чинники, які впливають на цей процес. На основі системного аналізу продемонстровано, яким чином визначають компетентності міжнародні організації. Розглянуто компетентності соціальних працівників, окреслені стандартами у США та в Україні, виявлено неузгодженість між вітчизняними професійними та освітніми стандартами, зумовлені як нормативно відмінними вимогами до компетентностей, так і інституційним дисбалансом, орієнтованістю професійних стандартів на установи соціального захисту населення і застарілістю уявлень про призначення соціальної роботи як професії.

ВСТУП.

У вітчизняному науковому дискурсі соціальної роботи не вщухають дискусії щодо оптимального набору компетентностей, інтегральних характеристик соціальних працівників і яким чином вони мають формуватися закладами освіти [1; 3; 5; 7]. Ці дебати зумовлені широким

діапазоном функцій таких працівників, наявністю різнопланованих інтервенцій соціальної роботи та перманентною трансформацією суспільних очікувань від соціальної роботи як інституту громадянського суспільства, прагненнями стандартизувати соціальну роботу як фахову діяльність, так і академічну дисципліну.

Наше дослідження мало на меті визначити практику формування професійних компетентностей за кордоном та в Україні, виявити проблеми, притаманні вітчизняній практиці визначення компетентностей фахівців із соціальної роботи. У статті: 1) окреслено типові процеси формування вимог до професійних компетентностей соціальних працівників, 2) продемонстровано, які компетентності визначені міжнародними організаціями, а також стандартами щодо соціальних працівників у США та в Україні, 3) обговорено проблеми, які виникають унаслідок дисбалансу між професійними та освітніми стандартами у соціальній роботі в Україні. Розвідка є кабінетним дослідженням, зосередженим на системному аналізі документів, в яких визначено сучасні компетентності соціальних працівників.

У цій роботі під компетентністю малась на увазі інтегральна характеристика, яка визначає здатність фахівців розв'язувати професійні проблеми та типові професійні завдання, які виникають у ситуаціях професійної діяльності, з використанням знань, професійного і життєвого досвіду, цінностей та схильностей. Під час проведення дослідження ми виходили з того, що професійні компетентності теоретично концептуалізуються і нормативно формалізуються у відповідних нормативних вимогах, зокрема у стандартах, а навчання на основі компетентностей базується на спільному погляді на природу компетентності у професійній практиці.

УЯВЛЕННЯ ПРО ПРОЦЕС ФОРМУВАННЯ ВИМОГ ДО ПРОФЕСІЙНИХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ.

З огляду на високу суспільну значущість, відповідальність та зайнятість соціальних працівників переважно у публічному секторі у розвинених країнах соціальну роботу відносять до так званих регульованих професій. Це передбачає наявність низки фахових стандартів: професійних, освітніх і стандартів оцінювання, і доступу до професії на основі сертифікації/ліцензування. У практиці творення

стандартів сформувався підхід, за якого базовою точкою визнається професійний стандарт, на основі якого створюються освітні стандарти та стандарти оцінювання (або кваліфікаційні стандарти), що визначають вимоги і критерії для оцінювання різних рівнів професійної компетентності працівників, зокрема, з метою надання ліцензії. Формуванню професійного стандарту, як правило, передують визначення суті певної професії та запит ринку праці на конкретні кваліфікації (результати навчання – формального, неформального чи набутого завдяки професійному досвіду) [10].

Варто зауважити, що у сучасній літературі послуговуються двома термінами «професійний стандарт» (vocational standards/professional standards) та «професійно-трудоий стандарт» (occupational standards). Професійні стандарти – це показники компетентності в певних професіях і видах занять. Вони можуть установлюватися державою (через законодавство та нормативне регулювання) або професійним органом. Установлені законом професійні стандарти подекуди мають силу «ліцензій на ведення практики» та визначають, чи може особа займатися конкретним видом діяльності. Професійно-трудоий стандарт – це показники, що визначають, наскільки особа відповідає вимогам щодо продуктивності для роботи за певним видом занять у певній країні [24].

У сучасному глобалізованому світі дедалі більше національних урядів працюють над забезпеченням переходу від кваліфікаційної моделі (підтвердження професійних навичок дипломами і сертифікатами про проходження навчальних курсів) до повноцінних компетентнісних моделей з упровадженням «паспортів набутих компетентностей», які супроводжують людей упродовж їхньої професійної кар'єри. І це підвищує вагу стандарту оцінювання, адже сам такий стандарт дає змоги визначити, наскільки людина має певні компетентності [8].

Спрощена, лінійна модель процесу трансформації запитів ринку праці на формалізований опис компетентностей (стандартів) представлена на *рис. 1*.

Розвиток компетентностей завжди є динамічним, він віддзеркалює зміни уявлень про фах і зміну вимог до стандартів як таких. Узагальнення доступної літератури [8; 9; 24; 33] і рефлексія власного досвіду дає підстави для твердження, що на набір компетентностей, яких очікують від певних фахівців, також впливають контекстуальні чинники:

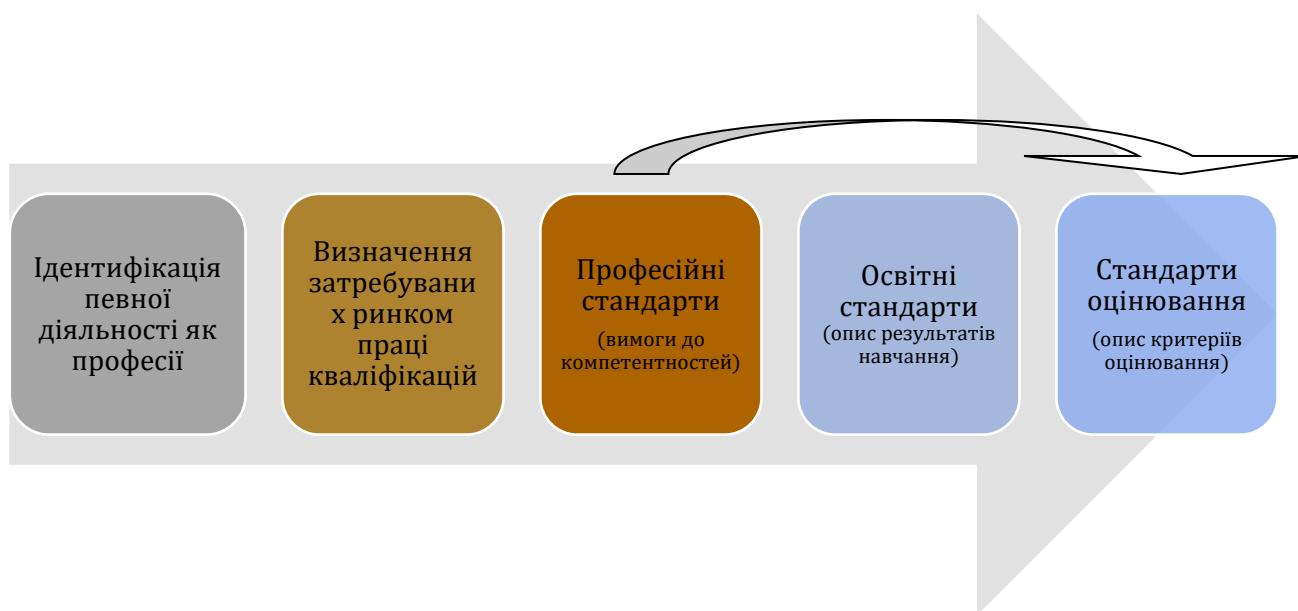


Рис. 1. Спрощена процесуальна модель формування вимог до професійних компетентностей

Джерело: авторська розробка

1) загальна освітня політика, насамперед політика щодо кваліфікацій (вона зараз відбивається в Національній рамці кваліфікацій, ієрархічному описові інтегральних компетентностей за чотирма параметрами/дескрипторами: знання; уміння/навички; комунікація; відповідальність і автономія;

2) впровадження локальних стандартів надання певних послуг, які потребують нових компетентностей;

3) очікування роботодавців та специфіка місцевої практики, традиційні уявлення про роль працівників певного фаху, межі їхньої діяльності, вплив професійних асоціацій і професійних спілок;

4) міжнародний контекст – впровадження міжнародних та глобальних стандартів (приміром, стандартів якості чи сертифікації персоналу ISCO, розвиток нових інтервенцій та практик роботи, теоретичного обґрунтування;

5) трансформаційні зміни середовища, наприклад, цифровізація, яка привнесла нові очікування і проблеми, а також сприяла поширенню нових форм роботи; або пандемія COVID, яка стимулювала перегляд традиційних уявлень про суспільні практики.

Узагальнення зовнішніх впливів на систему стандартів, що описують вимоги до професійних кваліфікацій, представлено на **рис. 2**.

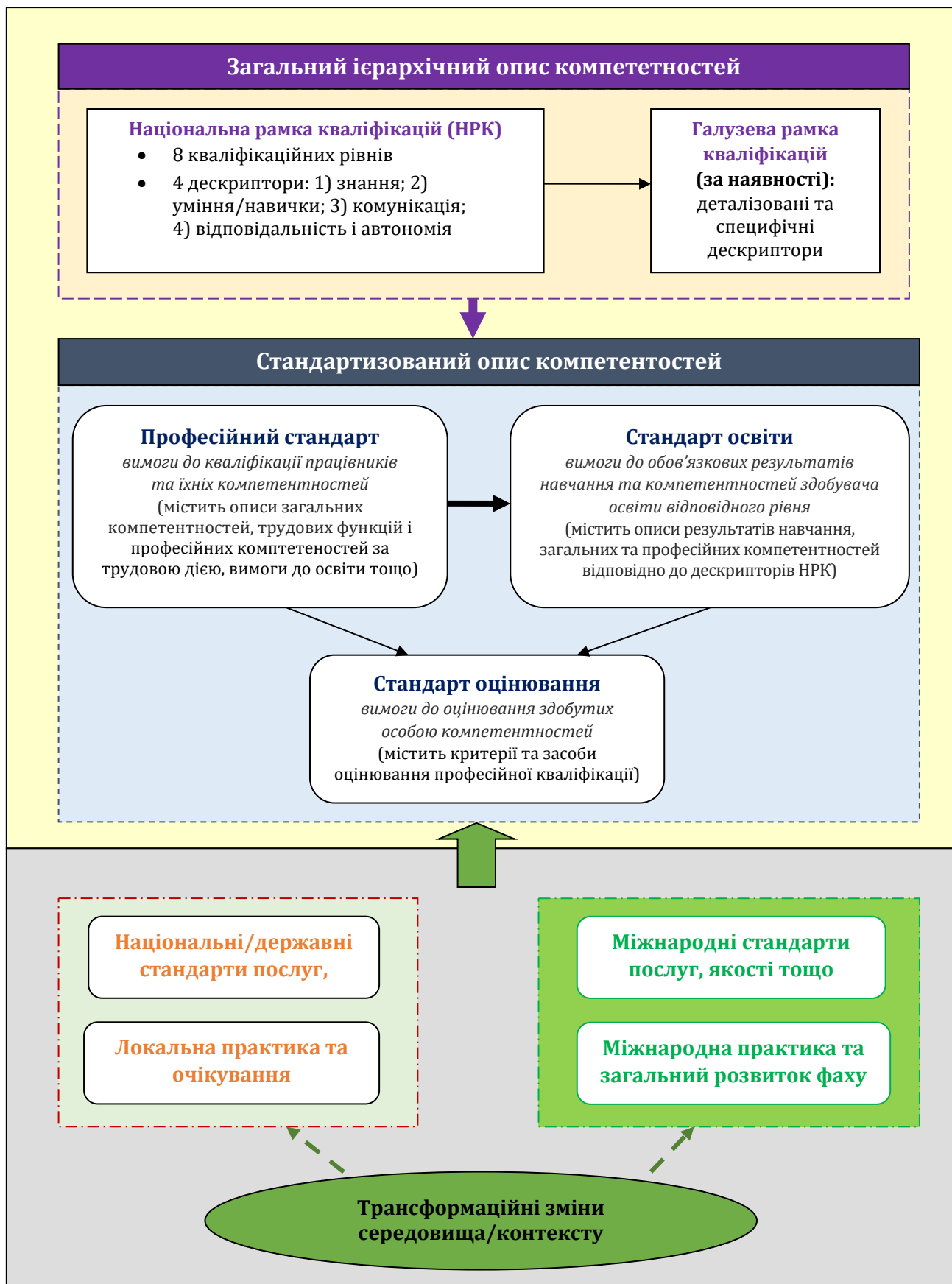


Рис. 2. Системний погляд на процес стандартизації професійних компетентностей

Джерело: авторська розробка

МІЖНАРОДНА ПРАКТИКА ОПИСУ ПРОФЕСІЙНИХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ.

Європейська рамка кваліфікацій [31], а слідом за нею національні та галузеві рамки кваліфікацій враховують професійні компетентності (відповідно ці компетентності визначаються і професійними стандартами), та не бере до уваги так звані універсальні або функціональні компетентності, «м'які» навички. У той час як чимало глобальних суб'єктів наголошують на важливості самих «м'яких» навичок. Приміром, Міжнародна організація праці виділяє компетентності та навички, необхідні, аби бути конкурентоспроможним на сучасному ринку праці, зокрема: гнучкість/здібність адаптуватись; навички спілкування; уміння вирішувати проблемні ситуації; креативність; навички міжособистісних відносин; вміння працювати в команді [4].

Документ «Глобальні стандарти підготовки соціальних працівників», ухвалений Міжнародною федерацією соціальних працівників та Міжнародною асоціацією шкіл соціальної роботи, значною мірою зосереджено на «м'яких» навичках, цінностях професії, мотиваційному та рефлексивному компонентах компетентностей соціальних працівників [32]. Цей документ має рекомендаційний характер, на який можуть орієнтуватися професійні організації різних країн при встановленні вимог до компетентностей, що мають міститися у професійних та освітніх стандартах.

Єврокомісія розробила багатомовний класифікатор європейських навичок, умінь, кваліфікації та професій (European Skills, Competences, Qualifications and Occupations, ESCO) [30]. Класифікація ESCO визначає і класифікує навички (як «м'які», так і «жорсткі»), компетентності, кваліфікації і професії, які мають значення для європейського ринку праці, освіти та професійної підготовки. Класифікатор ESCO є основою для створення «паспорту набутих компетентностей» і використовується у кількох ініціативах Європейської Комісії у сфері навичок та кваліфікацій, спрямованих на підвищення прозорості ринку праці та освітніх систем.

У ESCO визначено, що соціальні працівники (код 2635.3) можуть мати цілу низку спеціалізацій (наприклад, соціальні працівники у громаді; соціальні працівники в охороні здоров'я; соціальні працівники у паліативному догляді; геронтологічні соціальні працівники тощо), але

всі повинні мати 59 базових навичок та компетентностей, як-от, зокрема, перебирання на себе відповідальності; розв'язання проблем; дотримання настанов організації; відстоювання прав користувачів соціальних послуг; застосування антидискримінаційних підходів; здійснення кейс-менеджменту (соціального супроводу); застосування кризового втручання; застосування цілісного підходу у рамках соціальних служб; застосування стандартів якості соціальних послуг; дотримання соціально справедливих принципів роботи; побудова допомагаючих стосунків із користувачами соціальних послуг, виявлення лідерства; вирішення конфліктів; комп'ютерна грамотність; рефлексивність; управління стресом; залучення користувачів до планування послуг тощо [31].

У документах професійних асоціацій соціальних працівників у країнах Європи знаходимо відлуння підходів класифікатора ESCO з його комбінацією професійних, діяльнісних компетентностей і «м'яких» навичок [29; 34]. При цьому спостерігається ієрархізація компетентностей за рівнями. Хоча не завжди це збігається з Європейською рамкою кваліфікацій, що подекуди зумовлено політичним контекстом. Приміром може слугувати Великобританія, де затверджено Рамку і компетентності соціальних працівників, які кваліфікуються від «тих, хто тільки приступає до професії» (з фокусом на мотиваційні та когнітивні компетентності), до «експертів» [27]. Аналіз змісту цієї рамки все ж таки дає змогу співвіднести її з Європейською рамкою кваліфікацій та з класифікатором ESCO.

У США дотримуються іншої моделі. Там Рада з питань освіти у соціальній роботі (CSWE), провідна професійна асоціація із соціальної роботи в цій країні, яка, зокрема, займається акредитацією освітніх програм із соціальної роботи, у 2015 році визначила дев'ять ключових професійних компетентностей [28] (*рис.3*). Компетентність у соціальній роботі розуміється як здатність інтегрувати та застосовувати знання, цінності та навички соціальної роботи для практичної роботи цілеспрямовано, навмисно та професійно, щоб сприяти добробуту людини та громади. Передбачено, що для різних кваліфікаційних рівнів ці компетентності мають неоднаковий набір знань, умінь, навичок, але однаковий набір цінностей. По суті ми бачимо гармонізований, наскрізний компетентнісний підхід.

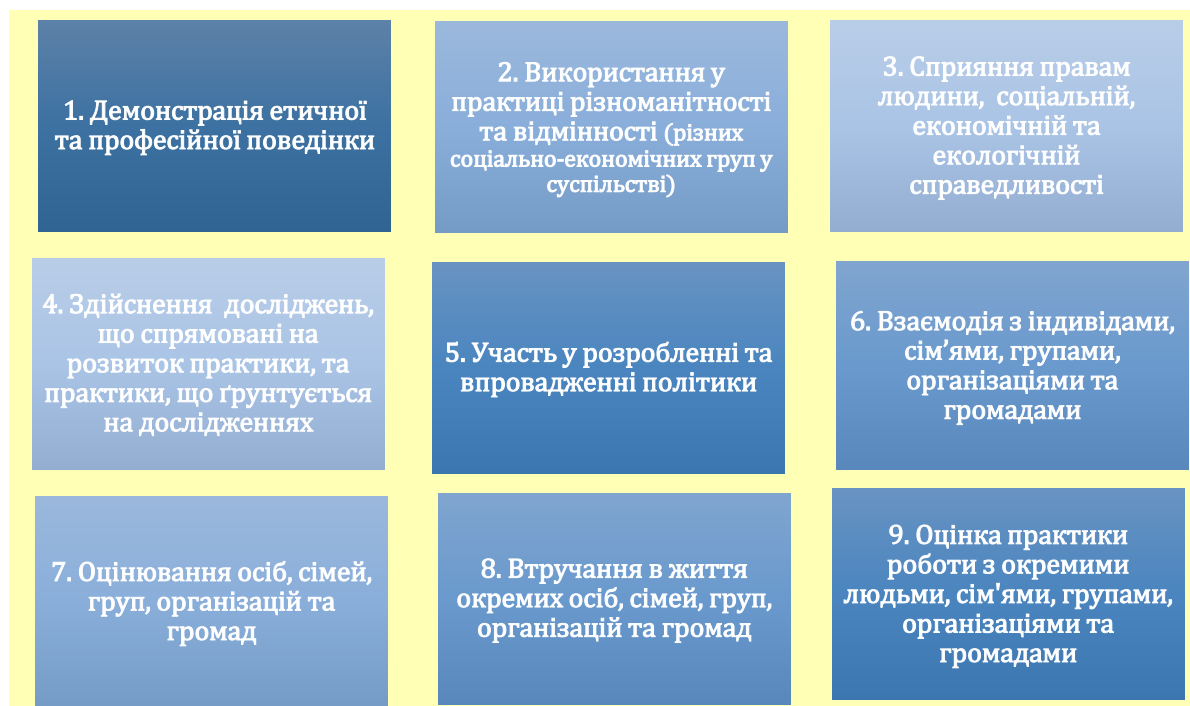


Рис. 3. Професійні компетентості соціальних працівників, визначені Радою з питань освіти у соціальній роботі (CSWE, 2015)

Джерело: авторська розробка на основі документу CSWE [28].

Фактично CSWE перейшла від моделі дизайну освітніх програм, орієнтованих на зміст (чому слід навчати студентів) та структуру (формат та організацію навчальних компонентів), до такої, яка орієнтована на вимірювані результати навчання студентів. Підхід на основі компетентностей стосується виявлення та оцінки того, що демонструють студенти на практиці. І такого ж підходу до оцінювання дотримуються у США під час ліцензійного іспиту фахівців з метою допуску до соціальної роботи як регульованої професії.

Таким чином, у міжнародній практиці співіснують різні підходи до опису професійних компетентностей – як ті, що переважно зорієнтовані на професійні інтегральні характеристики, так і ті, що вміщують «м'які» навички. Для соціальної роботи такий поділ можна вважати зайвим, досить умовним, адже навички спілкування та міжособистісної взаємодії, вміння вирішувати проблемні ситуації (віднесені до «м'яких» навичок) тощо являють собою ключові фахові вміння соціальних працівників. Водночас слід зауважити, що наднаціональним стандартам у соціальній роботі притаманний рекомендаційний, а не імперативний характер, що зумовлено зв'язками практики соціальної роботи і відповідного національного законодавства.

УКРАЇНЬКА ПРАКТИКА ВИЗНАЧЕННЯ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ.

У 2000-х роках в Україні відбувались досить активні процеси формування стандартів, що стосувались соціальної роботи, а також визначення компетентностей соціальних працівників. Щоправда, ці процеси не були послідовними, узгодженими і подекуди взаємопов'язаними, ініціювались та впроваджувались різними суб'єктами політики.

Насамперед зауважимо, що в Україні досі немає офіційного визначення соціальної роботи як професії. Наявне лише часткове (і досить застаріле) дефініювання цього поняття в Законі України «Про соціальну роботу з сім'ями, дітьми та молоддю» (2001 р.) [23]. Закони України «Про соціальні послуги» (ухвалені у 2003 р. [22] та в 2019 р. [21]) не містять визначення соціальної роботи.

Відсутність правового унормування фаху соціальної роботи призводить до того, що у випуску «Соціальні послуги» Довіднику кваліфікаційних характеристик професій працівників (2017 р.) [13], який відповідає чинному Класифікатору професій України ДК 003:2010 [12], можна знайти кваліфікаційні характеристики: 1) посад працівників, що працюють в установах соціального захисту населення, але не мають жодного відношення до соціальної роботи (приміром, модельєр ортопедичного взуття чи страховий експерт з охорони праці), 2) застарілих посад, які сутнісно суперечать чинним етичним принципам соціальної роботи (наприклад, посада «соціального патолога», яка відповідає тоталітарним уявленням про соціальні проблеми як соціальну патологію, до таких проблем у документі 2017 року віднесено навіть «сектантство»). Але водночас відсутні посади соціальних працівників у закладах охорони здоров'я.

У 2017 році побачила світ урядова постанова «Про затвердження порядку розроблення та затвердження професійних стандартів» [16]. Методика розроблення професійних стандартів, затверджена на початку 2018 р. Міністерством соціальної політики України [14], передбачала, що стандарти мають бути розроблені на основі аналізу (дослідження) трудових функцій, структурованого формулювання трудових функцій та відповідних компетентностей. «Визначаються лише ті професійні компетентності (за трудовою дією або групою трудових дій), за якими можна оцінювати здобувачів професійних кваліфікацій (наприклад,

компетентності «керувати підлеглими», «надавати консультації клієнтам», «взаємодіяти з партнерами» не варто застосовувати через їхню неконкретність і складність (неможливість) розробити критерії (нормативи) оцінювання або через відсутність результатів навчання за ними» [14]. Відтак українські професійні стандарти мають більше характеристик *occupational standards*, тобто професійно-трудового стандарту.

У 2019-2020 роках побачила світ низка професійних стандартів соціальної роботи. Ці стандарти розроблялись Інститутом праці та зайнятості населення Міністерства соціальної політики України і затверджувались цим же відомством (з 2020 року ці функціональні обов'язки перешли до Мінекономполітики), подекуди попри опір професійної спільноти [6].

Розглянемо затверджений у червні 2020 року професійний стандарт фахівця із соціальної роботи [17]. У ньому визначено, що основна мета професійної діяльності такого фахівця – це надання соціальних послуг забезпечення профілактики складних життєвих обставин або мінімізація наслідків/подолання складних життєвих обставин особам, сім'ям, які перебувають у складних життєвих обставинах і не можуть самостійно їх подолати, у розв'язанні їхніх життєвих проблем. Таке визначення не сповна відповідає сучасному розумінню соціальної роботи, спрямованої не тільки на конкретних осіб чи сім'ї, а й на групи та громади, протидію дискримінації, забезпечення гендерної, екологічної та іншої рівності [26].

Від фахівця очікується наявність диплому бакалавру (що відповідає 6-му рівню Національної рамки кваліфікацій та першому циклу вищої освіти Рамки кваліфікацій Європейського простору вищої освіти) або магістра (7-й рівень Національної рамки кваліфікацій та другий цикли вищої освіти).

Стандарт визначає, що фахівець із соціальної роботи повинен володіти 11 загальними компетентностями (здатностями). Також на основі затвердженої Мінсоцполітики методики [14] розробники визначили комплекс із 11 трудових функцій, кожна з яких упредметнилася в комплексі із 47-ми компетентностей, які має опанувати фахівець.

Наприклад, трудова функція А (Виявлення у адміністративно-територіальній одиниці/територіальній громаді осіб/сімей, які належать до вразливих груп населення та/або перебувають у складних життєвих

обставинах і потребують соціальної підтримки, надання соціальних послуг) опрідметнена такими компетентностями, як: 1) здатність орієнтуватись в системі законів та нормативно-правових актів, що діють в сфері соціального захисту осіб/сімей, які перебувають у складних життєвих обставинах та потребують соціальної підтримки і надання соціальних послуг, захисту прав дітей; 2) Здатність до розуміння сутності, значення напрямків, форм і методів та технологій соціальної роботи, організації та функціонування системи надання соціальних послуг на державному, регіональному, місцевому та індивідуальному рівнях; 3) здатність до участі у визначенні потреб населення адміністративно-територіальної одиниці/територіальної громади у соціальних послугах в межах повноважень тощо. Сформульовані у такий спосіб компетентності скоріше нагадують деталізацію трудових функцій. До того ж, відповідно до зазначених компетентностей автори стандарту виокремили необхідний перелік лише знань, умінь і навичок фахівців як складників зазначених компетентностей. Хоча згідно з визначенням у статті 1 Закону України «Про освіту» «компетентність – динамічна комбінація знань, умінь, навичок, способів мислення, поглядів, цінностей, інших особистих якостей, що визначає здатність особи успішно соціалізуватися, провадити професійну та/або подальшу навчальну діяльність» [20], а Національною рамкою кваліфікацій, затвердженою в Україні ще у 2011 р. [15], компетентність має описуватись через чотири дескриптори.

Водночас в Україні у 2019 році затверджено освітні стандарти бакалавра та магістра соціальної роботи [18; 19]. Вони повинні були розроблятися на основі чинних на той момент кваліфікаційних характеристик [13] (в яких не визначено компетентності, а є лише описи типових професійних завдань та загальний перелік, що повинен знати фахівець) та методичних рекомендацій Міністерства освіти та науки України від 2016 р. [11], котрі попри назву мають імперативний, обов'язковий характер.

В стандарті вищої освіти першого бакалаврського рівня (2019) зі спеціальності 231 «Соціальна робота» зазначено, що цілями навчання є «підготовка фахівців, здатних розв'язувати складні спеціалізовані задачі та прикладні проблеми соціальної сфери або у процесі навчання, у тому числі управління соціальними процесами та процесами, що мають місце в індивідуальному розвитку особистості, що передбачає застосування певних теорій та методів соціальної роботи і характеризується

комплексністю та невизначеністю умов, та зорієнтованих на подальшу фахову освіту [18]. Досягнення зазначених цілей віддзеркалено через інтегральну, загальні та спеціальні (фахові) компетентності, які за змістом відображають специфіку, предметну область спеціальності соціальна робота.

Аналіз виявив, що випускники закладу вищої освіти мають оволодіти цим комплексом загальних і спеціальних (фахових) компетентностей безвідносно до трудових функцій. Компетентності, що містяться в освітньому стандарті, більше узгоджені із сучасною вітчизняною теоретичною концептуалізацією соціальної роботи. При цьому вони не сповна відповідають глобальним підходам [25] (наприклад, у вітчизняному освітньому стандарті немає згадки про гендерну компетентність чи здатності до здійснення антидискримінаційної практики, які формують стрижень сучасної соціальної роботи).

Так, випускник бакалаврату за спеціальністю «Соціальна робота» має опанувати 35 компетентностей, продемонструвати 23 результати навчання [18]. При цьому 15 загальних компетентностей, окреслені стандартом, не видаються «інтегральними», вони формальні і, на нашу думку, мало вимірювані. Наприклад, компетентність «Здатність зберігати та примножувати моральні, культурні, наукові цінності і досягнення суспільства на основі розуміння історії та закономірностей розвитку предметної області, її місця у загальній системі знань про природу і суспільство та у розвитку суспільства, техніки і технологій, використовувати різні види та форми рухової активності для активного відпочинку та ведення здорового способу життя» містить у собі цілий набір різнопланових навичок, компонування яких в одну компетентність виглядає не зовсім логічним. При розробленні освітніх програм, зокрема, при виборі освітніх компонентів, що мають забезпечувати формування зазначеної компетентності, складно визначити ту, яка б відповідала всім характеристикам. Це може призвести до формалізації вибору навчальних дисциплін. Такі ж загальні компетентності, як «Здатність вчитися і оволодівати сучасними знаннями» та «Визначеність і наполегливість щодо поставлених завдань і взятих обов'язків» фактично можуть стосуватися будь-якої дисципліни і будь-якого фаху, не мають сутнісного навантаження і їх неможливо оцінити.

Стандартом освіти передбачено опанування 20 фаховими компетентностями, водночас фахівець із соціальної роботи має

виконувати 11 трудових функцій в межах 47 компетентностей згідно із професійним стандартом, сформованим у межах парадигми соціального забезпечення, а не розвивавальної соціальної роботи. Порівняння змісту цих компетентностей між собою видається надскладною інтелектуальною вправою, оскільки трудові (професійний стандарт) і предметні (освітній стандарт) компетентності концептуально і термінологічно неузгоджені. При цьому жоден із стандартів, ані професійний, ані освітній, не пропонує методології оцінювання результатів навчання/кваліфікацій, а окремих стандартів оцінювання в Україні немає.

ОБГОВОРЕННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ.

Можемо констатувати очевидну неузгодженість вітчизняних підходів до визначення змісту і кількості компетентностей, які мають опанувати соціальні працівники. Хоча розроблення професійного стандарту має передувати появі освітнього, в Україні це відбулось навпаки. Одночасно із розробкою цих стандартів в країні набув чинності новий Закон «Про соціальні послуги», який також ставить певні фахові вимоги до соціальних працівників. Відтак не зрозуміло, яким набором вимог до компетентностей соціальних працівників слід користуватись тим, хто формує освітні програми. Вітчизняними освітніми від 2019 року, професійними від 2019-2020 років, глобальними чи європейськими (ESCO)? Чинне українське законодавство вимагає орієнтуватися на професійні стандарти, але ж вітчизняні напрацювання (довідники кваліфікаційних характеристик і нові професійні стандарти) не відповідають сучасним міжнародним тенденціям соціальної роботи і навіть почасти реальній українській практиці, наявній за межами державних установ соціального захисту, позиція яких віддзеркалена у розроблених Мінсоцполітики стандартах. Наразі різноманіття підходів, яке наявне під час формування вимог до компетентностей, зумовлює неефективне застосування вимог стандартів у практиці соціальної роботи та в освіті.

Хоча потреба максимальної гармонізації набутої освітньої і відповідної професійної кваліфікації соціальних працівників видається зрозумілою, проте навряд чи можна буде цього досягнути без завершення процесу професіоналізації соціальної роботи, гуртування фахової та освітянської спільнот, наданням їм голосу у визначенні вимог

та компетентностей, які відповідають вимогам часу, сучасним напрямом соціальної роботи та міжнародним практикам.

З нашого дослідження очевидно те, що наразі формування освітніх цілей здійснюється не тільки на рівні держави, а на міждержавному, міжнаціональному рівнях, що зумовлено змістовим наповненням міжнародних конвенцій та документів, на які орієнтується професійна спільнота соціальних працівників. Хоча у цілому мета соціальної роботи залишається незмінною та актуалізується шляхом сприяння соціальній та економічній справедливості, запобігання умовам, що обмежують права людини, усунення бідності та підвищення якості життя всіх людей на місцевому та глобальному рівнях, проте спостерігається незмінна глобальна тенденція до розширення сфери діяльності фахівців соціальної роботи, з'являються інноваційні технології, підходи, нові тренди в соціальній роботі [25].

Наразі у більшості європейських країн переглянуто і внесено корективи в освітні програми з метою створення підґрунтя для того, щоб основні результати навчання базувались на досягненні здобувачами відповідних компетентностей. Актуальною тенденцією можна вважати орієнтацію на ґрунтовне ідентифікування професійною спільнотою обмеженого набору компетентностей, які насправді вагомі та інтегровані. Далі відбувається впровадження цих компетентностей у зміст освіти та визначення конкретних показників для моніторингу якості освіти.

Наявні вітчизняні професійні стандарти потрібно постійно переглядати та коригувати відповідно до розвитку фаху соціальної роботи, а також оновлювати освітні програми, зважаючи на наявний міжнародний досвід та на власну прогресивну практику визначення затребуваності певних кваліфікацій (приклад такої практики може слугувати побудова моделі професійних компетентностей фахівців сфери захисту прав та інтересів дітей [2; 3]).

ВИСНОВКИ З ТЕМИ ДОСЛІДЖЕННЯ.

Компетентнісно-орієнтований підхід у професійній освіті передбачає переорієнтацію з процесу на результат у його діяльнісному вимірі та може слугувати одним із дієвих засобів реформування та удосконалення якості професійної підготовки соціальних працівників.

Проведене дослідження виявило, що у міжнародній практиці формування професійних компетентностей застосовують послідовний процес стандартизації, який розпочинається з визначення меж певної професії, потрібних кваліфікацій, а далі формуються професійні стандарти, освітні стандарти та стандарти оцінювання (кваліфікаційні стандарти). Стандарти містять вимоги до компетентностей, якими мають володіти працівники певної кваліфікації.

Міжнародні організації намагаються структурувати базові (загальні) та професійні компетентності відповідно до власних уявлень про те, якими інтегральними характеристиками мають володіти працівники. У соціальній роботі немає імперативних професійних стандартів на глобальному рівні, наявні лише документи рекомендаційного характеру. Це дає змогу окремим країнам формувати вимоги до компетентностей соціальних працівників самостійно. У європейських країнах це роблять з огляду на Європейську рамку кваліфікацій та Класифікатор ESCO. У США професійною асоціацією визначено дев'ять компетентностей, які мають продемонструвати ті, хто закінчує освітні програми, та складає ліцензійні іспити на доступ до професії.

В Україні наявний виразний дисбаланс між професійними та освітніми стандартами. Це зумовлено як порушенням стандартного процесу визначення професійних компетентностей (освітні стандарти розроблялись раніше за професійні), методологічними розбіжностями у формуванні професійних та освітніх стандартів, застарілістю уявлень щодо призначення фахової соціальної роботи та зосередженості професійного стандарту на діяльності відомчої мережі установ соціального захисту.

Розробникам вітчизняних проєктів професійних, освітніх, оцінювальних (кваліфікаційних) стандартів з метою гармонізації вимог до діяльності соціальних працівників необхідно узгодити кількісний склад, зміст, структуру та підходи до розуміння стрижневого поняття нормотворення – «професійна компетентність».

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

- [1] Андрющенко, А., & Горбунова-Рубан, С. (2019). Підготовка соціальних працівників в Україні: проблеми та шляхи їх вирішення. *SOCIOПРОСТІР*, (8), 35-40. Retrieved із <https://periodicals.karazin.ua/socioprostir/article/view/12776>

- [2] Байдарова, О., Карагодіна, О., Кликова, П. (2019). Як побудувати дієву модель професійних компетентностей фахівців сфери захисту прав та інтересів дітей в Україні? *Вісник Академії праці, соціальних відносин і туризму*, (1), 42-59.
- [3] Байдарова, О., Карагодіна, О., Федченков В. (2020). Чи відповідна модель професійних компетентностей потребам фахівців сфери захисту прав та інтересів дітей в Україні? *Вісник Академії праці, соціальних відносин і туризму*, (1), 80-96.
- [4] Діденко, Н.Г., ред. (2012). *Європейська політика і соціальне партнерство в ЄС: довідник*. Донецьк: ДонДУУ.
- [5] Дударьов В. В. (2015). Професійна компетентність соціальних працівників: методи управління. *Грані*, (4), 27-32.
- [6] Звернення учасників круглого столу «Професійні стандарти соціальної роботи в Україні: Quo Vadis» (Київ, 1.11.2018 р.)
- [7] Ілініч, С. Ю., Ляшкова, Н. О. (2016). Професійна компетентність фахівців соціальної сфери як соціодидактична проблема. *Збірник наукових праць Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка*. Серія : Соціально-педагогічна. 2016, (26), 85-97.
- [8] Лозовецька, В.Т. (2015). *Професійна кар'єра особистості в сучасних умовах*. Київ: Інститут професійно-технічної освіти НАПН України.
- [9] Лузан, П. Г., Пашенко, Т. М. Ваніна, Н. М. Колісник, Н. В. (2018). Стандартизація професійної освіти на основі компетентнісного підходу. *ScienceRise: Pedagogical Education*, (5), 32-35.
- [10] Мельник С.В., Матросов В.Д., Сташкін Т.О., Косухіна Т.В. (2012). *Методичні рекомендації щодо розроблення професійних стандартів за компетентнісним підходом*. Луганськ: ДУ НДІ соціально-трудова відносин.
- [11] *Методичні рекомендації щодо розроблення стандартів вищої освіти*, затверджені Наказом Міністерства освіти і науки України від 01 червня 2016 р. № 600. Доступно з: <https://mon.gov.ua/ua/osvita/visha-osvita/naukovo-metodichna-rada-ministerstva-osviti-i-nauki-ukrayini/metodichni-rekomendaciyi-vo>
- [12] *Національний класифікатор. Класифікатор професій України ДК 003:2010*: Затверджений наказом Держспоживстандарту України від 28.07.2010 № 327. Доступно з: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/va327609-10#Text>
- [13] Про затвердження Випуску 80 "Соціальні послуги" Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників: Наказ Міністерства соціальної політики України від 29 березня 2017 р. N 518. Доступно з: <https://ips.ligazakon.net/document/FN034167>
- [14] Про затвердження *Методики розроблення професійних стандартів*: Наказ Міністерства соціальної політики України від 22.01.2018 № 74. Доступно з: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0165-18#Text>
- [15] Про затвердження *Національної рамки кваліфікацій*: Постанова Кабінету Міністрів України від 23 листопада 2011 р. № 1341. Доступно з: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1341-2011-%D0%BF#Text>
- [16] Про затвердження *порядку розроблення та затвердження професійних стандартів*: Постанова Кабінету Міністрів України від 31 травня 2017 р. № 373. Доступно з: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/373-2017-%D0%BF#Text>
- [17] Про затвердження *професійного стандарту «Фахівець із соціальної роботи»*: Наказ Мінекономполітики від 20.06.2020 р. № 1179. Доступно з: <https://www.me.gov.ua/Files/GetFile?lang=uk-UA&fileId=bcfc03e8-f801-44e7-835c-17bc19a68f70>
- [18] Про затвердження *стандарту вищої освіти за спеціальністю 231 «Соціальна робота» для першого (бакалаврського) рівня вищої освіти*: наказ Міністерства освіти і науки України від 24.04.2019 р. № 557. Доступно з: <https://mon.gov.ua/storage/app/media/vishcha-osvita/zatverdzeni%20standarty/2019/04/25/231-sotsialna-robota-bakalavr.pdf>
- [19] Про затвердження *стандарту вищої освіти за спеціальністю 231 «Соціальна робота» для другого (магістерського) рівня вищої освіти*: наказ Міністерства освіти і науки України від 24.04.2019 р. № 556. Доступно з: <https://mon.gov.ua/storage/app/media/vishcha-osvita/zatverdzeni%20standarty/2019/05/06/231-sotsialna-robota-magistr.pdf>

- [20] *Про освіту*: Закон України №2145-УІІ від 05.09.2017 р. Доступно з: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text>
- [21] *Про соціальні послуги*: Закон України від 17 січня 2019 р. № 2671-VIII. Доступно з: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2671-19>
- [22] *Про соціальні послуги*: Закон України від 19 червня 2003 р. № 966-IV. Доступно з: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/966-15>.
- [23] *Про соціальну роботу з сім'ями, дітьми та молоддю*: Закон України № 2558-III від 21.06.2001. Доступно з: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/2558-III>
- [24] Пуховська, Л. П., Ворначев, А. О., Мельник, С. В., Кравець, Ю. І. (2014). *Професійні стандарти і кваліфікації у країнах з високорозвинутою економікою*. Київ: НВП Поліграфсервіс, 2014.
- [25] Семигіна, Т. (2020). *Сучасна соціальна робота*. Київ: Академія праці, соціальних відносин і туризму.
- [26] Семигіна, Т. (2105). Міжнародна соціальна робота: глобальні пріоритети соціального розвитку і нове визначення соціальної роботи. *Вісник АПСБ*, (1), 6-11.
- [27] BASW (2020). *Professional Capabilities Framework (PCF)*. Retrieved from: <https://www.basw.co.uk/social-work-training/professional-capabilities-framework-pcf>
- [28] CSWE (2015). *Educational Policy and Accreditation Standards*. Retrieved from: <https://www.cswe.org/getattachment/Accreditation/Standards-and-Policies/2015-EPAS/2015EPASandGlossary.pdf.aspx>
- [29] Deutscher Berufsverband Für Sozialarbeit (2020). *Sozialarbeiter_in / Sozialpädagog_in*. Retrieved from: <https://www.dbsh.de/profession/berufsbilder/sozialarbeiter-in-/sozialpaedagog-in.html>
- [30] European Commission (2013). ESCO: European Classification of Skills, Competences, Qualifications and Occupations. Retrieved from: <https://ec.europa.eu/esco/portal/home>
- [31] European Union (2017). The European Qualifications Framework (EQF). Retrieved from: <https://europa.eu/europass/en/european-qualifications-framework-efq>
- [32] IASSW, IFSW (2020). Global Standards for Social Work Education And Training. Retrieved from: <https://www.iassw-aiets.org/global-standards-for-social-work-education-and-training/>
- [33] Rogushina, J. & Priyma, S. (2017) Development of methods for support of qualification frameworks transparency based on semantic technologies. *Information Technologies and Learning Tools*, (59:3), 201–210.
- [34] Talentia Union of Professional Social Workers (2020). *Recommendations for division of tasks*. Retrieved from: <https://www.talentia.fi/en/about-us/talentias-recommendations/recommendations-for-division-of-tasks/>