# Становление социальной работы как профессиональной деятельности в Республике Беларусь

## 

## 1 Расширение функций социальных служб и социальных работников

Современная социальная работа носит многопрофильный, межведомственный характер, а это влечет за собой не только необходимость выполнять множество различных функций социальными службами и социальными работниками, но и требует высокого профессионализма кадров, научной постановки всей социальной практики.

В научной и учебной литературе по социальной работе существует ряд подходов к определению функций, объемов и методов деятельности социальных служб и социальных работников. И это естественно, ибо единообразие не приносит долгосрочных успехов, а поиск нестандартных решений всегда может вывести на более эффективный путь деятельности. Вместе с тем похожесть человеческих проблем предопределяет наличие наиболее общих закономерностей, технологий и принципов их решения в рамках деятельности социальных служб, а также на контактном уровне.

Следуя подходу доктора психологических наук С.А. Беличевой (Россия), выделим основные (наиболее общие) функции социальных работников и органов по труду и социальной защите, ориентированные на решение проблем социальной защиты населения на научно-профессиональном уровне. Это: аналитико-информационная функция; прогностическая функция; организационно-управленческая функция; социально-бытовая функция; функция укрепления семейно-брачных отношений; функция поддержки репродуктивности семьи; социально-профилактическая функция; социально-реабилитационная функция; функция социально-правовой и социально-экономической поддержки; социально-психологическая функция; социально-педагогическая функция и др. (см. рис.4.1).



**Рис. 1 Основные функции современных специалистов социальной работы**

Все эти функции теснейшим образом взаимодействуют между собой, реализуя комплексный подход к решению сложных задач человеческой личности как единого целого.

Рассмотрим подробнее содержание некоторых функций.

Прежде всего – аналитико-информационной и прогностической. Заметим, что аналитическая и информационная функции присущи всем видам человеческой деятельности. Именно с анализа, с получения соответствующей информации и определения теоретической концепции начинается управление любыми процессами жизнедеятельности человека. Социальная работа также опирается на информацию, получаемую в результате анализа социальной сферы. Прежде всего, это: анализ и получение информации по проблемам занятости, условий труда, уровня доходов; анализ и получение информации о деятельности отраслей социального обслуживания; получение информации о криминогенной обстановке; анализ социальной структуры населения; изучение образа жизни людей (условий, качества, стиля жизни); анализ экологических условий; анализ и получение информации о здоровье населения, занятии спортом, физкультурой, об использовании бюджета времени и т.п. Иными словами необходимо иметь социально-демографическую информацию, медико-социальную информацию, информацию криминального характера Важно знать, какое место, какую часть в общем населении района, области, занимают группы социального риска, т.е. те группы, которым необходимо оказывать социальную помощь, социальную защиту.

На основе анализа делаются расчеты, определяется потребность в дополнительных лечебных, учебно-воспитательных, реабилитационных, консультационных и других социальных службах и институтах, о действиях, необходимых в данном регионе, т.е. прогнозируется будущее состояние социальной работы в данном регионе, определяется ее политика, включая такие компоненты, как развитие социальной инфраструктуры, профилактическая деятельность, предупреждение негативных изменений в медико-социальном, криминальном состоянии населения, уменьшение групп социального риска в общем составе населения региона и т.п. Таким образом, аналитико-информационная и прогностическая функции социальной службы являются исходным, исключительно важным компонентом всей социальной работы в том или другом регионе, коллективе.

Объемной и исключительно ответственной является организационно-управленческая функция, которая предполагает не только решение вопросов организационного, кадрового характера данной службы, но и координацию усилий в части социальной защиты других ведомств таких, как: здравоохранение, народное образование, культура, спорт, правоохранительные органы, службы коммунального хозяйства, общественные и благотворительные организации и др. Многоплановость и объемность задач социальной работы с управленческой точки зрения предопределяет структурные построения органов социальной защиты и их функции. Западные специалисты, например, в систему социальной работы включают: индивидуальную социальную работу, групповую социальную работу, организацию сообщества, административную социальную работу, социологические исследования, социальную политику, планирование, непосредственную клиническую практику, семейную и брачную практику и другие виды микропрактик, а также то, что называется общей практикой социальной работы, объединяющей микро- и макроуровни («Словарь социальной работы» Р. Брокера). Если внимательно присмотреться к тем проблемам, которые решают органы по труду и социальной защите у нас, их перечень не будет меньшим, скорее - наоборот. Это еще раз говорит о том, что обеспечение результативности социальной защиты невозможно без координационных, организационных действий, без управления. На каждом из уровней необходима оценка состояния, выработка и принятие соответствующих решений (планирование), организация их реализации, контрольная деятельность.

Органы социальной защиты решают вопросы материально-технического, кадрового обеспечения, развития системы социальных служб данного региона, которые занимаются проблемами медико-социального, социально-бытового, социально-правового характера и другими вопросами социальной защиты различных групп населения, налаживая организационные связи, координируя и контролируя соответствующие службы.

Исключительно важной функцией социальных служб является контроль за исполнением решений вышестоящих и местных органов власти, касающихся проблем социальной политики и защиты населения, укрепления здорового образа жизни, высокой культуры общения.

С организационно-управленческой точки зрения социальная работа рассматривается как открытая система, имеющая тесные связи с другими системами жизнедеятельности человека (экономической, политической, духовной). Такие же связи имеет каждая конкретная структура (орган) социальной защиты. Налаживать эффективное взаимодействие между всеми компонентами социальной сферы в целях решения вопросов социальной защиты – главная задача организационно-управленческой функции социальной работы.

В самостоятельный блок можно выделить функции, связанные с проблемами семьи, детства, когда соответствующим службам приходится решать вопросы укрепления семейно-брачных отношений (организация служб знакомств и служб доверия, медико-психологических консультаций для супругов и людей, вступающих в брак, организация семейного досуга и др.), а также поддержки репродуктивности семьи (создание медико-социальных, социально-бытовых и социально-психологических условий, обеспечивающих здоровое физическое и социальное развитие детей, организация медико-генетических и психолого-педагогических консультаций, создание служб планирования семьи, социально-медицинского патронажа и др.).

К этому блоку значительной своей частью примыкают психологическая и педагогическая функции, хотя их роль распространяется и на другие группы населения (создание воспитывающей, педагогически организованной среды, утверждения здорового образа жизни, хороших соседских взаимоотношений, культурного досуга, развития физкультуры и спорта и т.п.).

Функция социально-правовой и социально-экономической поддержки связана с оказанием помощи в реализации гражданами своих трудовых, жилищных, семейных и других социальных прав, а в случае необходимости восстановления этих прав в порядке судебных и других предусмотренных законом процедур, мер.

Социально-профилактическая и социально-реабилитационная функции заключаются в социальном оздоровлении жизненного пространства людей, прежде всего семейных отношений, в утверждении здорового образа жизни, противостоянии различным негативным проявлениям, а также в оказании людям помощи в их возвращении к нормальной жизни, ранее нарушенной по различным причинам (болезнь, инвалидность, наркотизм, лишение свободы, стресс вследствие стихийного бедствия, насилия, сексуальной агрессии и т.д.).

В зависимости от состояния социальной сферы, объемов социальных проблем органам труда и социальной защиты, социальным службам приходится реализовать одни функции в большей степени, другие – в меньшей.

В Республике Беларусь в современных условиях все большую значимость и расширение приобретает профилактическая работа, направленная на утверждение здорового образа жизни, развитие физической культуры и спорта, нравственное очищение социального общения, особенно в молодежной среде. Эффективнее стали разрешаться социально-экономические проблемы различных категорий малообеспеченного населения, осуществляется принцип адресной помощи и поддержки, а также активнее стали внедряться формы самообеспечения, развития малого бизнеса, предпринимательства, различных гуманистических форм деятельности и благотворительных акций и т.д. Все это, с одной стороны, придает новый, современный имидж социальной работе и ее организаторам. С другой, все с большей настойчивостью требует высокого профессионализма кадров, современного понимания всех проблем социальной защиты, создания новой, современной модели человекозащитной деятельности в нашей стране.

**2 Профессионально важные качества социальных работников в условиях становления рыночной экономики**

Как известно, существует ряд профессий, где необходимость профессионального отбора очевидна. К числу таких профессий относится и профессия социального работника.

Выделяют ряд профессионально важных качеств, без которых немыслим социальный работник, и которые необходимо вырабатывать или которые человеку принадлежат изначально.

Выделяют следующие профессионально важные качества:

* Профессиональная компетентность как профессионально важное качество социального работника. Имеется ввиду высокий уровень образования и культуры, осведомленность по широкому кругу профессионально-значимых проблем, т.е. знания в области педагогики, психологии, юриспруденции и др.
* Доброта, любовь к людям, желание помочь, чуткость, чувство сострадания и милосердия, симпатия к другим и альтруизм. Эти качества можно в целом охарактеризовать как доброжелательное отношение к людям, к их проблемам.
* Высокая коммуникабельность, общительность, социальная смелость, инициативность, умение управлять людьми, влиять на их позиции и убеждения, умение вызывать к себе доверие и поддержать человека в трудную для него минуту. Подобные качества можно обозначить как организаторско-коммуникативные способности.
* Бескорыстность, честность, порядочность, ответственность, высокая нравственность. Эти качества характеризуют высокий морально-этический уровень социального работника.
* Работоспособность, энергичность, настойчивость в достижении цели и готовность испытывать психологический дискомфорт, если случается. Такие свойства присущи людям, обладающим нервно-психической выносливостью.
* Отношение социального работника к себе. По мнению психологов, если человек не умеет правильно относиться к себе, не умеет решать собственные психологические проблемы, то вряд ли он сможет решать проблемы других.

Каждое из этих профессионально важных качеств не является однородным психологическим образованием, а представляет собой сложное собрание психологических характеристик. Значимость каждой из них может быть также различной, но все они для профессиональной социальной работы весьма важны. Среди этих качеств есть те, которые развиваются и компенсируются, есть качества, которые могут развиваться, но не могут быть компенсированы. Поэтому при подборе социальных работников все эти характеристики, особенности следует учитывать.

Кроме профессионально важных качеств рассматриваются и качества, недопустимые для социального работника. Это профессиональная некомпетентность, это отсутствие любви к людям, глухота к боли другого, равнодушие, брезгливость, неприязнь к больным, злость, зависть, агрессивность, хамство. Недопустимыми качествами для социального работника являются безответственность, отсутствие чувства долга, нечестность, меркантильность, корыстность, стяжательство, карьеризм, использование должностного положения в личных целях, бездуховность, аморальность, несоблюдение основных христианских заповедей. И еще профессионально недопустимые качества - это грубость, неумение разрешать конфликтные ситуации, авторитарность, формализм, болтливость и т.д.

Ряд качеств, касающихся личного здоровья человека, могут мешать социальной работе. Недостаток здоровья, повышенная раздражительность, возбудимость – тоже являются недопустимыми качествами для социального работника. Они являются показателями низкой толерантности к нервно-психическому напряжению. Недопустимые качества практически являются противоположностью профессионально важным качествам.

Профессионально важные качества социального работника связаны с той конкретной ролью, которую он осуществляет, связаны с уровнями его деятельности. Одно дело – социальный работник управленческого уровня, различных органов, комитетов, ассоциаций, и другое дело – социальный работник, который работает с семьей, оказывает медико-социальную, психолого-педагогическую помощь матери и ребенку. Поэтому, когда мы говорим о профессионально важных качествах и о подборе кадров для социальных служб, надо иметь в виду и эту сторону их деятельности.

## 3 Этические принципы социальной работы как условие повышения ее эффективности

Социальная работа базируется на определенных профессиональных и этических принципах.

Международная федерация социальных работников, принявшая на общем собрании Международную декларацию по этике, считает, что этические знания — это необходимая часть профессиональной деятельности социального работника. Они существенно повышают качество социальных услуг.

В Декларации указывается, что социальные работники служат на благо людей и действуют на основе следующих принципов:

* Каждый человек ценен своей уникальностью, которую следует учитывать и уважать;
* Каждый человек имеет право на самореализацию до той степени, пока не нарушаются подобные права других людей и обязан вносить свой вклад в благосостояние общества;
* Каждое общество, независимо от его формы, должно функционировать так, чтобы предоставлять максимум благ всем его членам;
* Социальные работники привержены принципам социальной справедливости;
* Социальные работники обязаны все свои знания и навыки направлять на оказание помощи отдельным людям, группам, общинам в их развитии, а также на разрешение конфликтов между личностью и обществом;
* Предполагается, что социальные работники оказывают помощь каждому, кто обращается к ним за помощью и советом, без несправедливой дискриминации на основе пола, возраста, физических и умственных недостатков, цвета кожи, социальной и расовой принадлежности, вероисповедания, языка, политических взглядов, сексуальной ориентации;
* Социальные работники уважают основные человеческие права индивидов и групп в соответствии с Декларацией прав человека ООН и другими международными конвенциями, вытекающими из этой декларации;
* Социальные работники соблюдают принципы личной неприкосновенности, конфиденциальности и ответственного использования информации в своей работе. Социальные работники уважают оправданную конфиденциальность даже тогда, когда законодательство стран входит в противоречие с этими требованиями;
* Предполагается, что социальный работник работает в тесном сотрудничестве со своими клиентами на благо клиентов, но не в ущерб остальным. Клиенты поощряются к участию в работе и должны предупреждаться о риске и выгодах предполагаемого курса действий;
* Социальные работники обычно ожидают, что клиенты вместе с ними принимают на себя ответственность за выработку плана действий, направленных на изменение их жизни. К принуждению можно прибегать в решении проблем одной из сторон за счет ущемления интересов другой стороны только после тщательного взвешивания претензий конфликтующих сторон. Социальным работникам следует свести до минимума применение правового принуждения при решении вопросов клиента;
* Социальная работа несовместима с прямой или косвенной поддержкой индивидов, групп, властных структур, использующих терроризм, пытки или другие действия, направленные на угнетение людей;
* Социальные работники принимают этически оправданные действия и придерживаются их в соответствии с международными этическими стандартами социальных работников, принятыми их национальными профессиональными организациями.

Предполагается, что это не окончательный вариант, что эти принципы могут обсуждаться и дополняться. Те страны, которые входят в Международную федерацию социальных работников придерживаются данных принципов. Национальные ассоциации могут вносить свои дополнения.

## 4 Подготовка кадров для системы социальной защиты:

## состояние и проблемы

Становление новой модели социальной защиты предполагает наличие новых кадров, глубоко понимающих происходящие перемены, готовых профессионально решать многоплановые задачи социальной защиты различных категорий населения. В Республике Беларусь подготовка профессиональных социальных работников ведется в Государственном институте управления и социальных технологий БГУ, в Белорусском педагогическом университете имени М. Танка, в Белорусском государственном университете культуры, в Учреждении образования «Институт современных знаний имени А.М. Широкова», в филиале Московского государственного социального университета и др.

За последние годы в этих и других учебных заведениях по очной и заочной формам обучения выпущено довольно большое количество специалистов по социальной работе с высшим образованием, значительная часть которых работает в государственных и негосударственных структурах системы социальной защиты. Анализ показывает, что выпускники ВУЗов получают достаточно широкую профессиональную подготовку в области социальных, психологических, политических, экономических, управленческих знаний, форм и методов социальной диагностики, профилактики, адаптации, реабилитации, коррекции, различных видов реадаптации.

Вместе с тем система профессиональной подготовки кадров в области социальной работы в нашей стране испытывает определенные трудности. Во-первых, это проблемы, характерные для всего высшего образования на данном этапе развития общества. Во-вторых, подготовка в вузах специалистов по социальной работе еще не имеет сложившихся собственных традиций. Начиная с нуля, ее организаторы часто переносят опыт и недостатки, имеющиеся в подготовке кадров по другим специальностям, не учитывают того, что подготовка специалистов для социальной работы требует новой полной развернутой структуры процесса подготовки — от изучения социального заказа до программ индивидуального целенаправленного обучения будущих работников в ВУЗе, а также их совершенствования в процессе непрерывного образования.

Издавна в вузах сложилась традиция организации производственной практики на старших курсах, приближая ее к будущей профессиональной деятельности. Тем самым изначально возникает разрыв между теоретическими знаниями и практическими навыками. Этот недостаток пока не преодолен и в системе подготовки социальных работников. Немало проблем в организации их практики в психологических, педагогических, медицинских службах, благотворительных организациях, других профильных органах и организациях.

И еще одна важная проблема. В учебных планах наших вузов на практику отводится очень мало времени, тогда как в зарубежных странах на этот вид обучения отводят до половины или трети учебного времени. Естественно, назрела необходимость корректировки учебных планов и сроков прохождения практики, имея в виду ее присутствие на каждом курсе.

Соответственно должна быть изменена и роль преподавателя ВУЗа, готовящего кадры для социальной сферы. Ему сегодня нужны не только знания как таковые, необходимо владение научными методами обучения студентов будущей профессии. Ныне общеобразовательные и специальные дисциплины в области социальной работы в большинстве преподают социологи, историки, медики, педагоги, психологи, которые, разумеется, по профилю не только близки, а, если так можно сказать, родственны научной и практической деятельности в области социальной работы. Однако было бы полезным и им глубже познать специфику социальной работы (через семинары, курсы переподготовки и т.д.), чтобы, с одной стороны, более адекватно применять свою профильную подготовку, а с другой – избегать в работе с этой категорией студентов абсолютизации своей дисциплины, памятуя, что социальная работа носит интегративно-комплексный характер, требует многоплановых знаний и учений

Актуальной является задача подготовки кадров для управленческого уровня социальной сферы. Административно-управленческая деятельность в социальной сфере - это самостоятельное направление в системе подготовки управленческих кадров. Работники управленческого звена должны быть и профильными специалистами и, особенно, умелыми организаторами социальной защиты населения. В качестве основных областей здесь можно выделить административное управление, планирование, организационную деятельность, разработку и оценку социальных программ и программ социальных услуг. А это требует глубоких знаний как в области теории менеджмента, так и всесторонней компетенции в сфере социальной защиты и социального обслуживания.

Важной становится задача специализации в социальной работе, формирования узких специалистов, ориентированных на работу с конкретной группой населения, профессионалов, специализирующихся на работе и решении проблем отдельного клиента, группы клиентов (семья, женщины, дети, молодежь, старики и т.д.).

Развитию социального образования в республике способствовали бы фундаментальные, поисковые и прикладные исследования в области теории и практики социальной работы, внедрение инновационных форм образования социальных работников. Перспективной признается многоуровневая система социального образования, в организации которой используется модульный принцип. Обучающийся в силу сложившихся обстоятельств может освоить необходимое количество образовательных программ, модулей единого образовательного процесса не сразу, не в «один присест», а разновременно и последовательно, набирая необходимые «блоки». Если студент, проучившись, скажем, два года, вынужден прервать учебу, то он становится обладателем относительно завершенной стадии высшего образования (есть предложения назвать эту ступень на западный манер «адъюнкт»). При более благоприятных условиях студент может возобновить обучение. Такая организация обучения ближе к типу «открытого» института – признанной на Западе формы непрерывного образования взрослых.

Оправдывает себя организация филиалов вузов, специализирующихся на подготовке социальных работников, в тех регионах, где местные вузы не ведут такой подготовки, или ведут в недостаточных объемах. Достоинство данной образовательной системы состоит в том, что студенты могут получать образование без отрыва от производства и места жительства: не они едут к преподавателям, а преподаватели едут к ним.

Перспективными представляются методики использования видеоматериалов – от иллюстрации отдельных положений лекции, записи ее фрагмента на кассете до специально созданных видеофильмов или целых лекционных видеокурсов. Трудность развития данного направления состоит в том, что создание профессиональной видеопродукции – пока весьма дорогостоящее дело, а потому мало доступное как социальной, так образовательной системам.

Развитие дистанционных, т.е. осуществляемых на расстоянии, форм обучения также представляется сегодня объективной необходимостью. По мере улучшения материальной базы и совершенствования системы коммуникаций, с одной стороны, и разработки вузами специального методического инструментария, с другой, расширяются такие виды обучения, которые основаны на применении компьютерной передачи информации, использовании электронных учебников, взаимодействии с преподавателем на расстоянии в режиме реального времени.

Решение названных выше проблем требует объединения усилий ученых и практиков в целях выработки единой целостной системы подготовки специалистов, столь нужных нашему обществу, проведения комплексных научных исследований в области теории и практики социальной работы, развития деятельности различных научных лабораторий (как студенческих, так и на уровне научно-исследовательских институтов), исследующих становление научно-обоснованной модели социальной защиты в Республике Беларусь в условиях переходного периода развития нашего общества.

## 5 Практическая подготовка социальных работников в зарубежных странах

социальная работа профессиональный супервизорство

Зарубежный опыт социальной работы многообразен и многолик. Практически во всех странах имеются социальные работники: одни из них получили подготовку разного уровня в специализированных учебных учреждениях и поэтому считают себя профессионалами; другие, не имеющие профессиональной подготовки, занимаются социальной работой на общественных началах или работают по найму в социальных учреждениях.

Социальный статус профессия «социальный работник» обрела сначала в США, затем в странах Западной Европы. Первые учебные заведения, осуществлявшие подготовку социальных работников, создавались благотворительными организациями. Наиболее крупными и известными среди них были Общество организации благотворительности (Лондон, 1896 г.); Нью-Йоркская школа филантропии (1898 г.), ставшая впоследствии Школой социальной работы Колумбийского университета; Чикагская школа гражданского права и филантропии (1903 г.), ставшая со временем Школой управления социальным обслуживанием Чикагского университета.

После первой мировой войны количество стран, приступивших к подготовке социальных работников, значительно возросло. В 30-е годы двадцатого столетия первые школы социальной работы были открыты в Бельгии, Норвегии, Чили, Швеции Италии, Испании, Израиле, Ирландии, Индии, Египте и т.д. [69, с. 114].

Учебные заведения того времени не имели еще ни квалифицированных преподавателей, ни методической литературы. Понадобилось несколько лет, чтобы в учебных заведениях были разработаны программы по социальной работе. Дифференциация деятельности социальных работников требовала развития учебных заведений, занимавшихся подготовкой узких специалистов. Развитие сотрудничества между странами Запада ставило на повестку дня унификацию требований, которые предъявлялись к образовательному уровню социальных работников.

Наибольшее число новых учебных заведений за рубежом было открыто в 60-е гг**.** XX века, когда социальная работа развивалась особенно бурно. В это время были созданы многие национальные и международные ассоциации, занимающиеся социальной работой, начали издаваться профессиональные журналы и специализированные издания, был разработан международный этический кодекс социального работника. Во многих странах Европы и Америки наряду с проведением государственных социально-политических мероприятий были созданы новые системы социальных служб, расширены возможности оказания помощи детям, создана сеть лечебно-реабилитационных заведений для лиц с ограниченными возможностями. Таким образом, социальная работа была официально признана в мире как специфическая профессиональная деятельность, сменившая бытовавшее ранее понятие «работник в сфере социального обслуживания».

Ныне в мире насчитывается несколько десятков сотен высших школ социальной работы и специализированных факультетов университетов, готовящих профессионалов для социальной сферы. Так, только в 20 западноевропейских странах насчитывается свыше 500 учебных заведений, дающих образование в области социальной работы. В большинстве стран это образование финансируется государством, однако, существует немало и частных учебных заведений. Например, только в Италии и Франции их более 120. В некоторых странах частный характер школ социальной работы обусловлен их принадлежностью к определенной религиозной конфессии. Например, в Португалии, Испании и странах Латинской Америки число школ, принадлежащих Римской католической церкви, заметно превышает число светских учебных заведений.

Говоря о зарубежном опыте, специалисты выделяют две основные модели подготовки профессиональных социальных работников: американскую и европейскую.

**Американская система** обучения социальной работепредставляет собой экспериментальную форму преподавания и обучения, при которой студент получает помощь по созидательному привнесению полученных знаний в практические ситуации профессиональной деятельности; отработке профессиональных навыков в виде первоначального опыта; восприятию профессионального этикета и ценностей социальной работы; формированию профессионально важных личностных качеств и выработке индивидуального стиля профессиональной деятельности.

Приоритетными областями программы обучения социальных работников в США являются: политика и услуги в области социального обеспечения, человеческое поведение и социальная среда, «многообразие человеческой природы», практика социального обслуживания, исследовательская работа в сфере социального обслуживания и практическое обучение.

В настоящее время в США более четырехсот университетов и колледжей предлагают программы, по которым осуществляется подготовка социальных работников. Они выпускают специалистов трех уровней — бакалавров (после четырех лет обучения), магистров (после шести лет обучения) и докторов (после восьми лет обучения). Кроме того, американские колледжи предлагают двухгодичные программы подготовки технического персонала, используемого в социальной работе.

Однако в последние годы в профессиональном мире начали высказываться сомнения в эффективности американской модели профессиональной подготовки социальных работников. По мнению исследователей, закат американской модели обучения наступил в результате утраты общего, объединяющего фактора - профессиональной самодисциплины, приверженности к универсальным проблемам. Была нарушена необходимая мера общего и специфического в содержании обучения социальной работе.

**Европейская модель** практического обучения специалистов в области социальной работы имеет существенные отличия от американской. В Великобритании студенты изучают социальную работу на двух уровнях: колледжа и агентства (аудиторный и практический курсы).

Основные модели практического обучения социальных работников классифицированы следующим образом (Ш. Рамон и Р. Сарри):

* Модель личностного роста и развития основана на использовании терапевтических моделей практики в моделях обучения: студент становится как бы «клиентом» супервизора. Обучение в основном индивидуальное и опирается на психологические теории.
* «Ученическая» модель, которую иногда называют «рядом с Нелли» по аналогии с моделями обучения в промышленности, где ученики наблюдают за работой на ткацких станках опытных специалистов («Нелли»). Данная модель опирается на теории поведения.
* Управленческая модель, при которой отношение к студенту ничем не отличается от отношения к любому сотруднику агентства, а основная функция руководителя практики - управление процессом практики. Данная модель опирается на теории управления.
* Модель структурированного обучения, основанная на использовании учебного плана в модульном виде, с блоками единиц. Применяются различные методы преподавания, особенно имитационные и деятельностные (обучение в «команде»). Студент работает под непосредственным наблюдением и контролем руководителя практики. Модель опирается на модель обучения взрослых.

Выбор учащимся той или иной модели зависит от его образовательного уровня. Выпускникам средней школы предлагаются четырехгодичные курсы на звание бакалавра, а выпускникам высших учебных заведений — двухгодичные курсы и годичная аспирантура. Что касается тех, кто не закончил высшее учебное заведение, то для них предусмотрены двух- или трехгодичные курсы.

Последние десятилетия в Европе характеризуются увеличением приема в учебные заведения, которые занимаются подготовкой социальных работников. Поскольку социальная работа требует от своих представителей определенной опытности в жизненных делах, большинство тех, кто ей обучается, находится в возрасте 25, а 30% — 35 лет и старше. Третью часть учащихся составляют мужчины, хотя в социальной работе Великобритании, как и в других странах мира, преобладают женщины.

Как в американской, так и в европейской моделях, важнейшим условием доступа к подготовке работников социальной сферы является наличие определенных личностных качеств, мотивации, жизненного опыта, которые заявляются на специальном экзамене. Обращает на себя внимание тот факт, что достаточно большое внимание уделяется вопросам общей подготовки, здоровья, физического и психического состояния. Подготовка социальных работников включает вариативную часть, охватывающую основы наук, широкие области знания, общие методики и т.д., и региональные компоненты, конкретизирующие различные аспекты подготовки, составляющие основу для практики, проведения стажировок, тренингов, решения реальных проблем, деятельности в конкретных ситуациях. Значительная часть подготовки специалистов сосредоточена в региональных центрах, агентствах, институтах, специализированных школах подготовки персонала для социальной работы.

Система подготовки кадров учитывает то обстоятельство, что в практике большинства стран мира социальная работа общего профиля предусматривает три сферы:

1. социальная терапия на индивидуально-личностном и семейном уровне с целью социальной адаптации и реабилитации индивида и разрешения конфликтных ситуаций в контексте окружающей его среды.
2. социальная работа с группами, которые могут классифицироваться по возрасту (детские, молодежные, группы престарелых граждан), по полу, по интересам или схожим проблемам (конфессиональные, группы бывших алкоголиков или наркоманов и т.д.). Часто социальным работникам приходится работать с группировками асоциального или даже криминального характера (детская или подростковая преступность, бродяжничество, организованная проституция, наркомания и т.д.).
3. социальная работа в общине, по месту жительства, ориентированная на расширение сети социальных услуг, укрепление общинных связей, создание благоприятного социально-психологического климата в местах компактного проживания людей, а также на 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, в здравоохранении и медико-реабилитационных службах, системах образования, правозащиты, пенитенциарных учреждениях, вооруженных силах и т.д.

Ныне в зарубежных странах создана разветвленная система подготовки и переподготовки социальных работников. Международной ассоциацией школ социальной работы (IASSW) выпущено второе издание справочника-руководства по мировой системе обучения социальных работников (World Guide to Social Work Education), содержащего наиболее полное описание системы обучения социальных работников в 74 учебных заведениях 61 страны мира.

## 6 Супервизорство как эффективная форма повышения профессионализма социального работника

В зарубежных системах совершенствования профессиональных качеств социальных работников существенное место занимает супервизорство, в основе которого лежит идея активного использования опыта, накопленного в процессе практической работы. В Беларуси пока супервизорство не получило широкого развития. Однако оно заслуживает серьезного внимания, т.к. наряду с используемыми инновационными организационными и содержательными формами социальной работы и развития кадров может оказаться очень результативным.

Действенный отпечаток на процесс «развития» молодого специалиста накладывает не только его собственный практический опыт работы с клиентом, но особенно знания и умения, приобретенные им в результате сотрудничества с более опытным, квалифицированным профессионалом, способным помочь разобраться в затруднительной ситуации, научить использовать новые эффективные методы и технологии работы. Такого рода процесс «научения» в отечественной литературе традиционно называется наставничеством. На Западе же подобное явление именуется супервизорством. Оно включает в себя ряд важных аспектов и проявлений и рассматривается как особо важная система формирования профессионально грамотного специалиста.

Для более доходчивого представления о смысле и назначении супервизорства приводятся поясненияПитера Ховкинса и Робина Шохета о «хорошей» матери, т.е. матери, которая, «если ее ребенок швыряет в нее еду, не испытывает чувства вины и не воспринимает это как атаку на себя лично, а видит за таким поведением неспособность ребенка справиться с внешним миром. Для любой матери очень трудно быть «хорошей», пока ее не начинает поддерживать отец ребенка или кто-то еще. Тогда строится «триада заботы», которая означает, что ребенка следует оберегать даже тогда, когда необходимо выразить несогласие или ярость».

Данная концепция представляет собой полезную модель для супервизии, где «хороший» консультант может пережить атаку негативности со стороны клиента, черпая силы в супервизорских отношениях. Таким образом, супервизорство рассматривается как метод управления и консультирования, направленный на обеспечение эффективности и качества профессиональной работы, имеющий место, прежде всего, там, где специалисты вступают в профессиональный контакт с различными группами и категориями людей, и используется с целью координации работы с клиентами. Исходя из этого, следует отметить, что супервизор объединяет в себе три основные роли: помощника (консультанта), оказывающего поддержку; учителя, помогающего своему подопечному учиться и развиваться; менеджера, несущего ответственность, с одной стороны, за то, что делает супервизируемый для клиента, а с другой – перед организацией, которая платит за супервизию.

Следовательно, разумно говорить о триаде функций супервизора, определяющих содержательную сторону его деятельности. Речь идет, во-первых, об образовательной функции, заключающейся в развитии навыков, умений и способностей социального работника. Во-вторых, - о поддерживающей функции как способе противостояния стрессу, боли и потерянности, испытываемых социальным работником в результате глубокой терапевтической работы с клиентом. Такого рода эмоции появляются из-за эмпатирования клиенту или стимулируются при взаимодействии с клиентом, или могут быть реакцией на него. Неприятие этих эмоций вскоре приведет к стрессу и выгоранию, к снижению эффективности работника, который начинает либо слишком идентифицироваться с клиентом, либо защищаться от дальнейшего влияния со стороны клиента. В такой ситуации главной задачей супервизора является оказание помощи социальному работнику в осознании этого процесса и работе над подобными реакциями. В-третьих, о контрольной функции. Не только недостаток подготовки или опыта, но также и неизбежные сложности взаимоотношений с клиентом, пробелы, уязвимые места заставляют социальных работников искать кого-то, кто наблюдал бы за их работой. В процессе работы с подопечными супервизор может частично взять на себя ответственность за благо клиента и работу с ним супервизируемого (социального работника): он гарантирует поддержание стандартов учреждения, в котором проводится работа.

Благодаря супервизорству социальный работник продолжает обучаться и развиваться, более эффективно использовать собственные ресурсы, управлять своей работой и менять несоответствующие ее формы. Однако нельзя не обратить внимания на значение такой формы супервизорской поддержки как самосупервизии, которая уместна всегда, даже тогда, когда социальный работник и так получает хорошую супервизию. Практикующему специалисту крайне важно развить в себе внутреннего супервизора, с которым можно консультироваться прямо во время работы. Важным аспектом самосупервизии является способность анализировать свою работу, прежде всего, через самонаблюдение и самооценку своей деятельности.

Процесс такого анализа может быть углублен за счет развития навыка конспектирования работы с клиентом. Это не просто записывание фактов, но и отслеживание своих телесных проявлений: дыхания, мыслей, действий в работе с клиентом. Процесс письменного анализа в дальнейшем может быть дополнен аудио- и видеозаписью работы с клиентами, материалы которых могут затем использоваться для проведения самосупервизии.

Зарубежный опыт подсказывает, что у социального работника порой могут возникать преграды, не способствующие обращению за помощью к супервизору. Это может быть предыдущий, как положительный, так и отрицательный, опыт супервизорства. Плохой опыт может способствовать осмотрительности и осторожности, а хороший – сравнению нынешнего супервизора с предыдущим. Кроме того, социальный работник может иметь ощущение, что он не нуждается ни в чьей помощи, что он сам может контролировать свою работу и анализировать ее. Это защита от критики со стороны, где укажут на очевидные ошибки. Плюс к этому порой супервизор работает слишком авторитарно, что приводит к возникновению соперничества по поводу того, кто лучше управляет клиентом. Вследствие этого у социального работника появляется необходимость доказать супервизору, что он сам может делать свою работу. Также супервизор может касаться вопросов, важных для него, а не для социального работника, и тем самым не удовлетворять ожидания последнего.

Зачастую социальные работники испытывают страх по поводу их осуждения и оценки супервизором, но они забывают, что в свою очередь супервизоры также беспокоятся о произведенном впечатлении на клиентов. Избежать этой «преграды», считают специалисты, может помочь включение в соглашение между сторонами такой процедуры, как проведение регулярной оценки и обзора, взаимодействия супервизора и социального работника, т.е. установление обратной связи, проясняющей реальную ситуацию.

Нередко супервизору приходится сталкиваться с так называемым «процессом отражения», т.е. феноменом, когда социальные работники неосознанно приносят ему материал, связанный с их чувствами о взаимоотношениях с клиентами. Как правило, в подобной ситуации социальный работник общается с супервизором в такой же манере, в какой клиенты общаются с ним, например, показывают бессилие, отчаяние, беспомощность. Следовательно, задача супервизора заключается в том, чтобы попытаться понять, что происходит, и помочь начинающему специалисту осознать это явление путем открытия сложных и запутанных взаимодействий, которые ставят его в тупиковое положение.

Таким образом, наиболее сложной характеристикой, которой должен обладать супервизор, является способность одновременно в процессе работы видеть перспективы, иметь в виду проблемы клиента, с которыми пришел социальный работник, и самого социального работника, не терять из фокуса внимания собственный внутренний процесс и взаимодействие с клиентом здесь и сейчас. Конечно, это умение приходит не сразу, требуются долгие годы практики.

Сегодня нет однозначного ответа на вопрос, должны ли супервизор и социальный работник работать в одном стиле. Но обоим следует иметь много общего в языке и ценностях, чтобы понимать друг друга и вместе сотрудничать. Супервизорство позволяет оглянуться назад и оценить происходившее, дает шанс молодому профессионалу найти новые возможности, открыть для себя новые знания, которые возникают в наиболее сложных ситуациях, получить поддержку со стороны.