



March 25, 2024, Mala Pavlivka, Oshchirka, Ukraine.
© UNICEF/UN1579819/Flippov

БРИФ

Посилення потенціалу трудових ресурсів соціального сектора: застосування основних компетентностей

Цю публікацію підготувала організація Maestral International на замовлення Національної соціальної сервісної служби України та ЮНІСЕФ за фінансової підтримки Уряду Швеції. Її зміст є винятковою відповідальністю Maestral International і необов'язково відображає позицію Уряду Швеції та/або ЮНІСЕФ.

Довідкова інформація

ОСНОВНІ ТЕЗИ



Для зміцнення та розвитку заснованої на компетентностях національної кваліфікаційної системи для соціальних працівників потрібно оновити й модернізувати наявні професійні стандарти в соціальному секторі, забезпечити їх відповідність Національній рамці кваліфікацій, а також узгодити освітні та професійні стандарти.



Необхідне та доцільне поступове регулювання трудових ресурсів, що ґрунтується на оновлених професійних стандартах і підтримується безперервним професійним розвитком.



Такі системи демонструють прагнення України до реформування та модернізації сектора соціальних послуг згідно з вимогами ЄС.



Поетапний підхід до професійного розвитку та регулювання трудових ресурсів на основі компетентностей є практично й політично доцільним, адже дозволяє досягати успіху вже на ранньому етапі й одночасно керувати інституційним потенціалом.

У міру просування реформ для зміцнення соціальних послуг в Україні очікування щодо трудових ресурсів зростають. Водночас процеси європейської інтеграції та нова Національна стратегія розвитку соціальних послуг (у розробці) змінюють стандарти й системи, необхідні для професійності трудових ресурсів.

Україна має міцну базу для розвитку, зокрема й чинні професійні стандарти та Національну рамку кваліфікацій (НРК), яка наразі перебуває в процесі узгодження з Європейською рамкою кваліфікацій (ЄРК). Однак виникають труднощі через невідповідність між вимогами до освіти та професійними стандартами, обмеженість регулювання й фрагментарність систем підготовки.

Цей бриф заснований на оперативному огляді міжнародного досвіду, проведеному для Національної соціальної сервісної служби України (НССС) за підтримки ЮНІСЕФ і Шведського агентства з питань міжнародної співпраці та розвитку. Предметом огляду стали світові та європейські методи роботи в таких країнах як Велика Британія, Румунія, Німеччина, Франція, Швеція та Польща, з акцентом на їхніх підходах до регулювання трудових ресурсів, основних компетентностей трудових ресурсів і безперервного професійного розвитку. Ці приклади містять практичні уроки та варіанти дій, що відповідають програмі реформ в Україні, демонструючи, як структуровані рамки компетентностей підтримують діяльність працівників і сприяють узгодженню з європейськими нормами.



March 25, 2024, Mala Pavlivka, Okhtyrka, Ukraine.
© UNICEF/UNI579819/Filippov

Основні висновки

1

ВИЗНАЧЕНІ КОМПЕТЕНТНОСТІ

Визначають те, що повинні знати й робити фахівці, і використовуються для регулювання вступу на посади, професійної діяльності та навчання. Такі країни, як Велика Британія, Румунія та Німеччина, пов'язують компетентності з реєстрацією, професійною ідентичністю та якістю послуг.

2

ЗАСНОВАНІ НА КОМПЕТЕНТНОСТЯХ ОСВІТА Й НАВЧАННЯ ЗБІЛЬШУЮТЬ РЕЛЕВАНТНІСТЬ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ

Вони пов'язують теорію з практикою, слугують визначальним чинником для розробки навчальних програм і забезпечують відповідність освіти реальним потребам соціального сектора. Підготовка має бути узгоджена з практикою.

3

РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ ПІДВИЩУЄ ПРОФЕСІОНАЛІЗМ

Країни, які регулюють компетентності, демонструють сильнішу професійну ідентичність і вищу якість послуг. Наприклад, британська організація Social Work England і румунська CNASR, що є незалежними регуляторними органами, впроваджують професійні стандарти в законодавство й практику, забезпечують дотримання стандартів і контролюють реєстрацію.

4

БЕЗПЕРЕРВНИЙ ПРОФЕСІЙНИЙ РОЗВИТОК І АКРЕДИТАЦІЯ НАДАВАЧІВ НАВЧАЛЬНИХ ПОСЛУГ

Там, де компетентності, безперервний професійний розвиток і акредитація навчання закріплені в законодавстві та контролюються регуляторним органом (як в Англії та Шотландії), соціальні працівники з більшою імовірністю дотримуватимуться етичних стандартів та будуть постійно навчатися.

5

ВИЗНАЧИТИ ПРІОРИТЕТНІ ТЕМИ ДЛЯ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЙ

Нааявні дані, зокрема й висновки НССС, результати проведеного за підтримки ЮНІСЕФ дослідження потенціалу трудових ресурсів у Дніпропетровській, Харківській, Львівській і Волинській областях, а також інші дані, що відображають потреби працівників у навчанні, підкреслюють важливість узгодження навчальних заходів із тими сферами, де, на думку персоналу, найбільше потрібні додаткові можливості.



Рекомендації

КОРОТКОСТРОКОВІ (ПРОТЯГОМ 1–2 РОКІВ)

Оновити й узгодити професійні стандарти для посад Служби у справах дітей з урахуванням поточної практики, забезпечити узгодженість і відповідність постанови КМУ № 327 і розпорядження КМУ № 1453 та НРК.

Узгодити освітні стандарти, затверджені Міністерством освіти і науки України, з професійними стандартами в соціальному секторі, забезпечуючи розробку навчальних програм і програм підготовки фахівців із соціальної роботи таким чином, щоб вони розвивали необхідні на практиці компетентності.

Визначити пріоритетні теми підвищення кваліфікації, необхідні Службі у справах дітей для ефективної підтримки сімей і дітей у поточних умовах.

Переглянути й узгодити посадові інструкції для працівників Служби у справах дітей з оновленими професійними стандартами. Можна почати з аналізу вибірки посадових інструкцій, щоб визначити наступні кроки для перегляду посадових інструкцій для повного узгодження.

СЕРЕДНЬОСТРОКОВІ (ПРОТЯГОМ 3–5 РОКІВ)

Створити національний регуляторний орган для працівників соціального сектора, який був би передбачений законодавчо, з повноваженнями реєструвати фахівців, контролювати їх діяльність і забезпечувати дотримання професійних стандартів. Можна розглянути два структурні варіанти:

1. спеціальний підрозділ у межах якоїсь із наявних державних установ;
2. незалежний регуляторний орган, як в Англії, Шотландії та Румунії.

Інтегрувати основні компетентності в системи регулювання та кадрового забезпечення, пов'язуючи між собою посадові інструкції, оцінку ефективності роботи та вимоги до безперервного професійного розвитку.

Встановити мінімальні вимоги до безперервного професійного розвитку відповідно до національних норм.

Із часом створити систему для перегляду й офіційного затвердження програм додаткового навчання.

