

УДК 378 : 36

**Фирсов М.В., Наместникова И.В., Студенова Е.Г., Бирюкова Р.М.**  
*Московский государственный областной университет*

## **СТАНДАРТИЗАЦИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СПЕЦИАЛИСТОВ ПО РАБОТЕ С СЕМЬЕЙ: ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ**

*Аннотация.* В статье рассматривается зарубежный опыт стандартизации профессиональной деятельности специалистов по работе с семьей. В историческом контексте представлены существенные различия, социально-экономические и политические факторы влияния на состояние и перспективы практики работы с семьей в США и европейских странах. Характеристика основных направлений профессиональной деятельности специалистов по работе с семьей дается на основе профессиональных стандартов по социальной работе, которые лежат в основе формирования национальных моделей профессиональной деятельности. Раскрывается взаимозависимость между потребностями рынка труда и изменениями в профессиональных стандартах.

*Ключевые слова:* профессиональная деятельность, социальная работа с семьей, профессиональные стандарты, Европейская рамка квалификаций для обучения в течение всей жизни, национальная модель по работе с семьей, основные профессиональные роли, ключевые компетенции, навыки, интервенции, профессиональное развитие, семья, потребитель услуг.

***M. Firsov, I. Namesnikova, E. Studenova, R. Biryukova***  
*Moscow State Regional University*

## **STANDARDIZATION OF PROFESSIONAL ACTIVITIES OF SPECIALISTS WORKING WITH A FAMILY: FOREIGN EXPERIENCE**

*Abstract.* The article is devoted to the foreign experience of standardization of professional activities of specialists working with families. The authors represent in the historical context the essential differences, social, economic and political factors of influence on the state and the prospects for the practice of social work with the family in the USA and the European countries. The characteristics of the basic directions of the professional activities of specialists working with families are given on the basis of Social Work Professional Standards, which are the basis for the development of the national models of professional activities. The interdependence between the needs of the labor market and the changes in the professional standards is revealed. *Key words:* occupational activities, social work with a family, professional standards, European qualifications framework for lifelong learning, national model of working with families, basic professional roles, key competences, skills, interventions, professional development, family, services consumer.

## 1. Профессиональная деятельность. Исторический контекст

Специализированную работу с семьей в англосаксонских странах и Европе условно можно разделить на два этапа:

– после Второй мировой войны до начала 80-х гг. XX столетия;

– с 80-х гг. XX века по настоящее время.

На первом этапе специализированная профессиональная работа с семьей в Европе и США активизируется после Второй мировой войны, чему способствовали следующие факторы:

– рост экономики во многих странах;

– проблемы в семьях;

– «беби-бум» (рост рождаемости детей).

Данные факторы затрагивали, прежде всего, социальную сферу, поэтому программы поддержки семьи и детей находились в центре внимания национальных программ развития, что отразилось в формировании специализированных подходов к проблемам семьи и детей в рамках социальных профессий.

Однако англосаксонские и европейские страны шли различными путями. Так, в США разносторонняя помощь семьям и детям (консультативная, материальная, медицинская, образовательная, правовая и т. д.) шла в рамках единой профессии социальной работы. При этом начинало создаваться особое направление «социальная работа с семьей», которое оформилось в практический метод социальной работы. Но, если на американском континенте работа с семьей и детьми шла в рамках единой профессии, то ситуация в Европе была принципиально другой.

Так, во Франции появляется более 18 профессий, которые определенным образом способствовали помощи и поддержке семьи в вопросах воспитания, попечения, образования и т. д. Приблизительно такая же ситуация наблюдалась в Великобритании и Германии.

Однако к 80-м гг. XX столетия под воздействием *глобальных, политических, экономических и профессиональных факторов* наблюдаются существенные изменения в области практики работы с семьей, как на американском, так и на европейском континенте.

Среди *глобальных факторов*, повлиявших на развитие новых подходов к проблемам семьи, можно выделить этническую миграцию, которая охватила практически все страны мира. Ее тенденции стали нарастать после падения железного занавеса и распада СССР, стран Восточной Европы, Балтии. Этническая миграция изменяла структуру традиционных европейских семей, ценностей, межпоколенных коммуникаций, что приводило к жизни новые групповые и средовые риски. К тому же европейская политика мультикультурализма значительно осложнила жизнедеятельность семей, процесс социализации которых традиционно формировался в рамках доминирующей национальной культуры.

К основным *политическим факторам*, повлиявшим на изменение практики работы с семьей, относятся тенденции, связанные с объединением европейских стран в единое экономическое, политическое и образовательное пространство – ЕС, что наметило общность в подходах к формированию профессий, независимо от национальных традиций.

*Экономические и профессиональные факторы* были связаны с объединенным европейским рынком труда, который должен был стать конкурентно способным для стран с различными типами и уровнем развития экономики. Различные бизнес-корпорации поставили перед объединенным европейским сообществом задачи по унификации требований к специалистам, которых можно было бы оценивать на основе общих, а не национальных критериев. Например, во Франции, с такой инициативой выступила корпорация работодателей MEDEF. Как считали, европейские исследователи, «идеальным инструментом» для решения этих задач становились компетенции, которые заменили традиционный функциональный подход, характерный для многих европейских стран, описывавший профессиональную деятельность на основе трудовых функций.

Слабость функционального подхода в условиях объединенной Европы проявлялась в том, что он приводил к существованию большого многообразия групп профессиональных стандартов, которые не коррелировались между собой, и их эффективность невозможно было контролировать. А если они и поддавались контролю, то это требовало больших экономических затрат, что приводило к расширению контролирующих органов и, соответственно, к дополнительной нагрузке на бюджет государственных либо бизнес структур.

К тому же меняющиеся потребности сферы социальных услуг не могли до бесконечности, в условиях рынка, региональных и глобальных кризисов, воспроизводить или сокращать социальные профессии. Бизнес-логи-

ка, когда проблемы рентабельности и стабильности рынка труда связывали с профессиональным развитием, ставила перед необходимостью профессиональное и академическое сообщество включаться в процессы планирования рабочей силы, поэтому разработка профессиональных компетенций, необходимых и достаточных, становилась новой стратегией стандартов для работников различных производственных сфер, в том числе и социальной.

Динамика рынка труда и подходы к единым стандартам квалификации потребовали пересмотра той системы образования, которая воспроизводила корпус профессионалов на академическом уровне. С этой целью в Страсбурге 23 апреля 2008 г. принимается Европейская рамка квалификаций для обучения в течение всей жизни (The European qualifications framework for lifelong learning (EQF)).

Цель Европейской квалификационной рамки – способствовать мобильности между странами и способствовать непрерывному обучению. Как было декларировано в данном документе, независимые, но взаимосвязанные системы квалификаций направлены на воспроизводство квалификаций по единым точкам отсчета и оценок, сравнений на основе результатов обучения. Причем требования к образовательным и профессиональным компетенциям были идентичны. Многие европейские страны разработали свои национальные системы на основе требований EQF.

Европейская рамка квалификаций для обучения в течение всей жизни предполагала непрерывное повышение квалификации профессионала либо на одном уровне – бакалавра,

либо она позволяла получать профессионалу академический статус магистра или доктора.

В европейском документе структуры рамки квалификаций для высшего образования предполагала общие ожидания, достижения, навыки, которыми должны были овладеть профессионалы и которые являлись результатом того или иного образовательного цикла, причем эти требования должны были стать обязательными для всего европейского пространства.

В контексте Европейской рамки квалификаций были определены общие подходы и требования к навыкам и компетенциям, которые описаны в терминах ответственности и автономии на соответствующих уровнях образования:

- базовые навыки, необходимые для выполнения простых задач в работе или учебе под непосредственным наблюдением в структурированном контексте;

- основные когнитивные и практические навыки, необходимые при использовании соответствующей информации для выполнения задач и решения повседневных проблем с помощью простых правил и приемов;

- работа или учеба под наблюдением с некоторыми элементами самостоятельности;

- ряд познавательных и практических навыков, необходимых для выполнения задач с проблемами выбора, применение основных методов, инструментария, материалов и информации;

- ответственность за выполнение задач в работе или учебе;

- умение адаптировать собственное поведение в ситуации решения проблем;

- ряд познавательных и практических навыков, необходимых для решения конкретных проблем в области работы или учебы;

- осуществление самоуправления в рамках принципов, работы или учебы, учет контекстов, которые, как правило, предсказуемы, но могут быть изменены;

- контроль над повседневной работой других, принятие на себя ответственности за оценку и улучшение работы или учебы;

- широкий спектр познавательных и практических навыков, необходимых для развития творческих решений абстрактных задач;

- управление и надзор над типовыми ситуациями в контексте работы или учебы, деятельности, в которой есть непредсказуемые изменения;

- оценка и формирование профессионализма в себе и других;

- передовые навыки, демонстрация мастерства и инновации, необходимые для решения сложных и непредсказуемых проблем в специализированной области работы или учебы;

- управление сложной технической или профессиональной деятельностью или проектами, принимая ответственность за принятие решений в непредсказуемых рабочих или учебных контекстах;

- умение организовывать профессиональное развитие отдельных лиц и групп;

- специализированные навыки решения проблем необходимые в исследованиях и/или инновациях в целях разработки новых знаний и процедур, в интегрировании знаний из различных областей;

- управление и трансформирова-

ние работы или учебы в контекстах, которые являются сложными, непредсказуемыми и требуют новых стратегических подходов;

– умение брать на себя ответственность за вклад в профессиональные знания и практики и/или за пересмотр стратегической эффективности групп.

Помимо интеграционных требований европейского пространства, рамки квалификаций решали и чисто прагматические задачи. В условиях изменяющегося рынка, постоянно обновляющихся социальных проблем, дефицита трудовых ресурсов в области социальной сферы было экономически неэффективно проводить обучение невостребованных профессионалов через биржу труда.

Европейский опыт показывает, что на основе общих подходов к компетенциям в образовании и практике, можно гибко изменять направления социальных профессий в контексте меняющихся социальных и экономических условий. На основе профессионального опыта специалиста можно расширять сферу его профессиональной компетентности через многоуровневую систему образования, в рамках существующей профессии, тем более, что квалификационные рамки в социальных профессиях становятся все более прозрачными. Не малую роль здесь играет и в целом европейский человеческий капитал в XXI в., для которого характерно не только высокий образовательный и квалификационный уровень, но и такие параметры, как трудовая активность, здоровье и продолжительность жизни, позволяющие расширять границы профессиональности не только в пространстве, но и во времени.

## **2. Британская национальная модель работы с семьей**

### **2.1. Национальные профессиональные стандарты в области социальной работы**

Британские национальные стандарты в области работы с семьей определяют специфику деятельности в рамках социальной сферы. Отсюда рамки профессиональных квалификаций в области работы с семьей разрабатывается на фундаменте социального попечения и социальной работы, на основе стандартов и кодексов практик, разработанных национальными ассоциациями.

Однако необходимо отметить, что Национальные профессиональные стандарты в области социальной работы, в свою очередь, ориентированы на понимание этой профессии в мировой практике, они учитывают европейские тенденции в области квалификационных требований к профессиям, национальное законодательство и разработанные рамки квалификаций национальных профессиональных ассоциаций.

Понимание социальной работы в Британии как профессии основано на международном определении социальной работы, принятом Международной ассоциацией школ социальной работы и Международной федерацией социальных работников в 2001 г., которые явились отправной точкой для формирования профессиональных стандартов, описывающих основные роли социального работника. Определение было дано в следующей, принятой интерпретации:

«Социальная работа как профессия способствует общественным изменениям, решению проблем человеческих

взаимоотношений; содействует активизации способностей людей к самостоятельному функционированию в обществе в целях повышения их благополучия. Используя теории поведения человека и общественных систем, социальная работа способствует взаимодействию людей с их окружением. Принципы прав человека и социальной справедливости являются фундаментом социальной работы» [2, с. 195].

На базе данного определения были разработаны Национальные профессиональные стандарты социальной работы (NOS) в 2002 г., которые были пересмотрены в 2011.

Ориентация на международное определение профессии позволило национальным профессиональным ассоциациям выйти на понимание ключевых ролей социального работника в современном обществе, определить его базовые компетенции и интеракции, позволяющие не только оказывать помощь клиентам, но и находиться под контролем как со стороны профессионалов, так и самих потребителей услуг.

Британские национальные профессиональные стандарты определили шесть основных ролей социального работника, которые он может реализовывать при работе с клиентами в различных ситуациях (кризиса, депрессии, агрессии и т. д.), центрах и учреждениях (агентствах, медицинских учреждениях, школах и т. п.), а также на уровне различных практик (индивидуальных, групповых, семейных и т. д.). Все эти ключевые роли были зафиксированы в национальных профессиональных стандартах в следующем виде:

#### **Ключевая роль 1:**

Подготовка и работа с отдельными лицами, семьями, опекунами, группами и общинами, оценка их потребностей и обстоятельств:

– работа с отдельными лицами, семьями, опекунами, группами и общиной, с целью оказания помощи им в принятии обоснованных решений.

#### **Ключевая роль 2:**

Планирование, выполнение, анализ и оценка социальной работы в практике с отдельными лицами, семьями, опекунами, группами, общинами и другими специалистами:

– развитие и поддержание отношений с отдельными лицами, семьями, воспитатели, группами и общинами;

– изучение индивидуумов, семей, опекунов, групп, общин, разработка доступной сети поддержки;

– работа с отдельными лицами, семьями, опекунами, группами, общинами, с целью инициации сети поддержки.

#### **Ключевая роль 3:**

Поддержка отдельных лиц, представление их потребностей и мнений:

– защита интересов индивидуумов, семьи, опекунов, сообщества, групп.

#### **Ключевая роль 4:**

Управление рисками индивидуумов, семей, опекунов, групп, и их средой:

– оценка и управление рисками человека, семьи, опекунов, групп и общества.

#### **Ключевая роль 5:**

Управление и ответственность под наблюдением в организации:

– ответственное выполнение обязанностей на основе профессионального понимания, основанного на знаниях и практике социальной работы;

– использование профессионального и управленческого контроля и поддержки для улучшения практики.

**Ключевая роль 6:**

Демонстрировать профессиональные компетенции в области практики социальной работы:

– осуществлять деятельность, основанную на знании социальных моделей и методов работы, для развития и совершенствования индивидуальной практики;

– использовать профессиональную настойчивость для обоснования решений и отстаивания профессиональной практики социальной работы на основе ее ценностей и этики;

– действовать в рамках принципов и ценностей, лежащих в основе практики социальной работы;

– использовать контроль и поддержку, принимать меры для удовлетворения постоянных потребностей в профессиональном развитии.

Кодекс практики для социальных работников и работодателей, принятый Генеральным советом по социальному обеспечению, актуализируется в следующих своих положениях:

1.5. Обеспечение равных возможностей для потребителей услуг и лиц, осуществляющих уход.

1.6. Уважение к разнообразию и различию культур.

3.8. Признание и ответственное использование власти в профессиональной деятельности с пользователями услуг и лицами, осуществляющими уход.

5.5. Дискриминация незаконна против пользователей услуг, лиц, осуществляющих уход, или коллег.

6.3. Информирование работодателей или соответствующие органы о

личных трудностях, которые могут повлиять на вашу способность делать свою работу квалифицированно и надежно;

6.4. Запрашивать помощь у вашего работодателя, если вы не чувствуете себя в состоянии быть подготовленным надлежащим образом для проведения любых аспектов вашей работы, или вы не уверены в том, как действовать в рабочих ситуациях.

Профессиональные образовательные компетенции выстраиваются исходя из проблем семьи, детей и молодежи.

Определение ключевых ролей позволило выйти не только на их основные номинации, но и на понимание того, что должно быть основой, базисом данных стандартов. Это понимание в результате дискуссий с различными профессиональными ассоциациями в области социальной сферы приняло следующий вид, который представлен ниже. Причем эти основания являются рамочными и в зависимости от социального и профессионального контекста могут меняться (см. табл. 1).

Необходимо отметить, что каждый стандарт от SW1 до SW20 имеет свою систему компетенций. В национальных стандартах компетенции понимаются как продукт *знаний, навыков и ценностей*. При всем многообразии компетенций выделяют шесть ключевых, трансверсальных компетенций (они характерны как для процесса обучения, так и для практики), в соответствии с ролями, обозначенными в национальных стандартах:

- 1) знать требования практики;
- 2) обладать способностью к интегрированию ценностей социальной работы,

Таблица 1

## Сетка профессиональных стандартов социального работника

Роль социального работника	Название	Содержание национальных стандартов
Ключевая роль 1	Поддержка профессиональных обязанностей	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Постоянно поддерживать и совершенствовать знания в области практической социальной работы (SW1).</li> <li>2. Разрабатывать практику социальной работы посредством наблюдений и размышлений (SW2).</li> </ol>
Ключевая роль 2	Применение практических навыков в социальной работе	<ol style="list-style-type: none"> <li>3. Управлять своей ролью, профессионального социального работника (SW3).</li> <li>4. Профессиональное суждение в области социальной работы (SW4).</li> <li>5. Управлять этическими вопросами, дилеммами и конфликтами (SW5).</li> <li>6. Практика социальной работы в междисциплинарных контекстах (SW6).</li> <li>7. Готовить профессиональные отчеты и записи, относящиеся к людям (SW7).</li> </ol>
Ключевая роль 3	Содействие к вовлечению и участию	<ol style="list-style-type: none"> <li>8. Подготавливать к активной социальной работе (SW8).</li> <li>9. Привлекать людей к практике социальной работы (SW9).</li> <li>10. Стимулировать людей к участию в процессах принятия решений (SW10).</li> <li>11. Выступать от имени клиентов (SW11).</li> </ol>
Ключевая роль 4	Оценивание потребности, риски и обстоятельства	<ol style="list-style-type: none"> <li>12. Оценивать потребности, риски и обстоятельства в партнерстве с участвующими лицами (SW12).</li> <li>13. Расследовать причиненный ущерб или насилие (SW13).</li> </ol>
Ключевая роль 5	Планирование на основе человеко-центрированных результатов	<ol style="list-style-type: none"> <li>14. Планирование партнерских решений краткосрочных и долгосрочных вопросов (SW14).</li> <li>15. Согласование планов управления рисками для обеспечения их самостоятельности и ответственности (SW15).</li> <li>16. Согласование планов, в которых есть риск причинения вреда или злоупотребления (SW16).</li> </ol>
Ключевая роль 6	Принятие мер для достижения изменений	<ol style="list-style-type: none"> <li>17. Применение методов и моделей вмешательства социального работника для содействия изменениям (SW17).</li> <li>18. Доступ к ресурсам для поддержки человека (SW18).</li> <li>19. Оценка результатов практики социальной работы (SW19).</li> <li>20. Отделение от клиента в конце социальной работы (SW20).</li> </ol>



3) обладать знаниями и применять их;

4) осмысливать и критически анализировать свою практику;

5) переносить знания в практику;

6) переносить навыки и ценности в практику.

Как считают британские исследователи, понятие «навык» является центральной характеристикой компетентности. Однако это слово часто используется как взаимозаменяемое с такими концептами, как компетентность, интервенция и техники [4, с. 12].

**Навыки** различаются по уровням и типам:

– базовые навыки;

– промежуточные навыки (для более сложных ситуаций);

– продвинутые навыки.

**Интервенции в социальной работе** относятся к целевым действиям, которые предпринимают профессионалы в определенной ситуации, они основаны на знаниях и понимании, приобретенными профессионалами, сформированных навыках и принятых ценностях. Поэтому интервенции выступают как знания, навыки, понимание и ценности в действии. В социальной работе данный термин осмысливается «по аналогии с медицинским термином “уход” (лечение) [3, с. 34]».

В социальной работе контекст интервенции может фокусироваться на индивидах, семьях, сообществах, группах или организациях [1, с. 147–148], может иметь несколько форм в зависимости от цели, общей или особенной природы работы. К основным методам интервенций, зафиксированных стандартами, относят:

– работу с индивидами (один на один);

– работу с группой (групповую работу);

– работу с семьями;

– работу с сообществами;

– работу с организациями.

Основными базовыми *навыками и интервенциями* в социальной работе, определяемыми стандартами, являются: планирование и подготовка интервью; создание контакта и установление взаимоотношений; доброжелательность; эмпатия и симпатия; роль самопознания и интуиции; открытые вопросы; закрытые вопросы; специальные вопросы; парафраз; выяснение; подведение итогов; установление обратной связи; следование целям и задачам интервью; побуждение; зондирование (исследование); разрешение и использование молчания; использование саморазоблачения; использование юмора; завершение интервью; закрытие случая и завершение взаимоотношений; совет; обеспечение информацией; обеспечение объяснением; предложение поддержки и подтверждение; обеспечение поддержкой и подбадривание; использование убедительности и способности к директивности; обеспечение практической и материальной помощи; обеспечение поддержки; обеспечение заботой; моделирование и обучение социальным навыком; рефрэйминг; предложение интерпретаций; адаптация; навыки консультирования; сдерживание тревоги; активизация внутренних ресурсов клиента; навыки ведения переговоров; навыки составления контрактов; навыки сетевой работы; навыки партнерской работы; навыки посредничества; навыки защиты интересов клиента; ассертативные навыки; способность бросать вызов и вступать

в конфронтацию; иметь дело с враждебностью, агрессией и насилием; обеспечение защиты и контроля; соблюдение профессиональных границ; навыки ведения записей; рефлексивная и эффективная практика; творческое использование супервизии.

Однако все эти базовые интервенции и навыки, которыми должен обладать профессионал, регулируются важнейшим документом – *Кодексом практики для социальных работников и работодателей*, принятым Генеральным советом социального обеспечения. Причем этот документ постоянно обновлялся, и последняя редакция относится к 2010 году. Суть этого документа в том, что в нем прописаны минимальные стандарты профессионального поведения социальных работников и работодателей, при этом закреплены обязанности работодателей в регулировании социальной помощи профессионалами на национальном уровне. В них также зафиксированы те ожидания, которые имеют пользователи услуг, коллеги, работодатели и общественность в целом.

Как было зафиксировано в данном документе – целью Кодекса «является защита и продвижение интересов потребителей и опекунов», тем самым данный документ дополняет широкий пакет законов, требований и рекомендаций, регулирующих деятельность социальных служб.

Кодекс практики коррелируется с основными ролями социального работника. Базовых положений шесть, каждое из которых имеет свою систему поведенческих и нормативных императивов:

1. Как социальный работник Вы должны защищать права и продвиже-

ния интересов пользователей услуг и лиц, осуществляющих уход.

2. Как социальный работник Вы должны стремиться к установлению и поддержанию доверия потребителей услуг и лиц, осуществляющих уход.

3. Как социальный работник Вы должны поддерживать независимость пользователей услуг, защищая их по мере возможностей от опасностей или потерь.

4. Как социальный работник Вы должны уважать права пользователей услуг, убедившись в том, что их поведение не наносит вреда им самим или их окружению.

5. Как социальный работник Вы должны поддерживать общественное доверие к социальной работе.

6. Как социальный работник Вы должны нести ответственность за качество вашей работы и брать на себя обязательства по поддержанию и совершенствованию своих знаний и навыков.

Каждое положение имеет свою систему нормативных требований к профессиональным отношениям, которые соответствуют ситуациям конкретной практики. Так, например, существуют требования к межличностным отношениям:

– относиться к каждому человеку как личности (п.п. 1.1);

– придерживаясь политики и профессиональных процедур, не принимать подарки и деньги от потребителей услуг и опекунов (п.п. 2.7);

– при обслуживании пользователей услуг не выстраивать не уместные формы личных отношений (п.п. 5.4.) и т. д. [1, с. 147–148].

В декабре 2010 г. в соответствии с Европейской рамкой квалификации в течение всей жизни в Великобрита-

нии разрабатывается многоуровневая рамка стандартов для работников социальной сферы, которая определяет стратегии профессионального роста для социальных работников на протяжении всей их карьеры.

**Многоуровневая рамка профессиональных стандартов для работников социальной сферы** определяет девять уровней их профессионального роста. Каждый уровень предъявляет свои требования к базовым квалификациям, которые должен демонстрировать профессионал. При этом квалификационные требования напрямую зависят от профессионального опыта специалиста, уровня его компетентности и тех способностей, которыми он обладает.

Способности, как считают специалисты, включают в себя ряд составных частей, которые определяют сущность профессионализма:

- профессиональное поведение (поведение, внешний вид и связи);
- управление личными/профессиональными границами в работе с детьми, взрослыми и семьями;
- использование супервизии;
- планирование собственного непрерывного образования и подготовки;
- использование самостоятельной эмоциональной устойчивости;
- быть эффективным социальным работником и в то же время защищать личное благополучие;
- содействие и защиту профессиональной репутации.

Профессиональными организациями были разработаны уровни развития карьеры социального работника на протяжении всей его жизни, в ней прописаны основные результаты профессионального развития (см. табл. 2):

Таким образом, профессиональные

стандарты формируются исходя из международных, общеевропейских и национальных документов. Они создаются профессиональными ассоциациями, а не временными научными коллективами, как в Российской Федерации, документы носят рамочный характер, т. е. определяются сроки их функционирования, и они подлежат обязательной модификации в зависимости от изменений политического, экономического, социального и профессионального контекста на международном и национальном уровне.

## **2.2. Основные подходы к формированию профессиональных стандартов в области работы с семьей**

Профессиональные стандарты в области работы с семьей разрабатываются на основе общих стандартов. Профессиональное и академическое сообщество конкретизируют профессиональные роли, объем знаний, навыки, стратегии практического взаимодействия, необходимые и достаточные для социальной работы с детьми, молодежью и семьей.

Британский стандарт специалиста по работе с детьми, молодежью и семьями (BA Specialist Social Work with Children and Young People, their Families and Carers) формируется исходя из следующей логики:

1) определение клиента, нуждающегося в помощи, на основе законодательной базы и профессиональных подходов, сложившихся в данной области познания и практики;

2) определение уровня необходимой компетентности в рамках профессиональной квалификации;

3) определение специфики деятельности в различных учреждениях и базовых ситуациях;

Таблица 2

**Уровни развития карьеры социального работника  
на протяжении всей его жизни**

<b>Профессиональный уровень</b>	<b>Макро результаты</b>	<b>Комментарии / примеры</b>
Начальный уровень	Демонстрировать понимание необходимости действовать в рамках профессиональных границ	Вопрос на собеседовании, например: Что бы вы сделали, если в качестве клиента окажется ваш близкий друг или родственник?
Квалификационный уровень	Демонстрировать применение соответствующих профессиональных границ	Понимание соответствующего уровня самораскрытия личной информации. Ссылки на прямое наблюдение для оценки
Новая квалификация социального работника (NQSW / ASYE)	Последовательно управлять собственными профессиональными границами, выявлять и реагировать на обстоятельства, которые могут существенно оспорить эти границы при поддержке посредством контроля	Положительное использование самораскрытия, где это необходимо, и проактивность в вопросах супервизии и командообразования
Социальный работник	Критическое осмысление и анализ использования себя в самых различных контекстах. Уверенная интеграция самостоятельно и профессионального поведения во всех рабочих ситуациях	Демонстрация более чем одного параметра работы, например, участие в работе судов, сложных ситуациях один на один, работа по обслуживанию и уходу, многочисленные профессиональные встречи
Старший практик или социальный работник	Последовательное поддержание профессиональных границ и отношений через устойчивые мероприятия со сложными и трудными факторами/ ситуациями. Модели «использования Я» как в собственном агентстве, так и в межведомственных отношениях	Очевидные случаи, которые включают в себя мультиинституциональные/ мультипрофессиональные ситуации
Опытный врач или социальный работник Менеджер команды Практик-педагог	Практика, оптимальная для возможностей старшего практика, возможности в поддержке других через профессиональное руководство	Предлагаемые результаты в отношении профессиональных границ: признает использование «Я» и личные/профессиональные вопросы через профессиональное развитие

4) выбор необходимых эффективных интеракций, позволяющих решать трудные социальные ситуации;

5) выявление общих и специальных компетенций, необходимых и достаточных, исходя из особенностей ролей профессионала в работе с данными типами клиентов.

Такой подход характерен не только для специалистов, работающих с семьей и детьми, но и для других профессиональных специализаций. Общая схема моделирования специализаций в рамках единой профессии представлена в табл. 3:

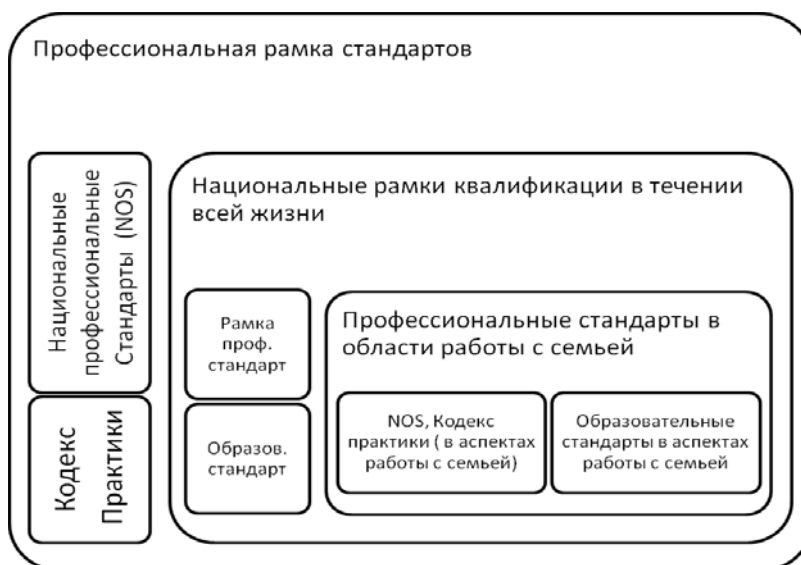
### 2.3. Понимание семьи как клиента в социальных профессиях

Как считают исследователи, понятие семьи как клиента имеет достаточно большой спектр мнений и определений в различных социальных науках, в том числе и социальной работе. По мнению британских исследователей, в научных и практических подходах к проблемам семьи доминируют интерпретации, связанные с расширенным пониманием детства, от проблем

родительства до проблем сопровождения, насилия, образования и материнства [5, с. 66]. Вместе с тем «семья» рассматривается как обширная сеть, включающая многопоколенные отношения, как смешение значительных и разнообразных ресурсов, потенций и трудностей. В этих рамках осмысливаются доминирующие позиции в ключевых ролях, особенности практики и необходимый минимум компетенций для работы с семьей.

Таблица 3

#### Моделирование специализаций в рамках единой профессии



#### ЛИТЕРАТУРА:

1. Наместникова И.В. Этические основы социальной работы: учебник для бакалавров. – М., 2012. – 367 с.
2. Фирсов М.В. Введение в профессию «Социальная работа»: учеб. пособие / М.В. Фирсов, Е.Г Студенова, И.В. Наместникова. – М., 2011. – 224 с.
3. Barker, R.L. (2003) The Social Work Dictionary, 5th edn. Washington DC: NASW Press. P. 226; Epstein, L. and Brown L.B. (2002) Brief Treatment and a New Look at the Task-Centred Approach, 4th edn. Boston: Allyn and Bacon. – 338 p.
4. O'Hagan, K. (1996) Competence in Social Work Practice: A Practical Guide for Professionals. London: Jessica Kingsley. – 232 p.
5. Trevithick, P. (2005) Social Work Skills: a practice handbook, 2nd edn. Open University Press. – 340 p.