

Список використаних джерел

1. Державний стандарт дошкільної освіти (нова редакція 2021). URL: https://mon.gov.ua/storage/app/media/rizne/2021/12.01/Pro_novu_redaktsiyu%20Bazovoho%20komponenta%20doshkilnoyi%20osvitu.pdf (дата звернення: 15.11.2021).

2. Дитина : Освітня програма розвитку дітей від двох до семи років / наук. кер. проекту : О. В. Огнев'юк, авт. кол. : Г. В. Беленька, О. Л. Богініч, В. М. Вертугіна та ін. ; наук. ред. : Г. В. Беленька, М. А. Машовець; МОН України, Київ. у-нт ім. Б. Грінченка. Київ : Київський університет імені Б. Грінченка, 2020. 440 с.

3. Половіна О. А., Кондратець І. В. Педагогічні технології підготовки майбутніх вихователів до формування художньо-продуктивної компетентності дітей дошкільного віку. Освіта ХХІ століття : реалії, виклики, тенденції розвитку : кол. моногр. / за наук. ред. проф. Цветкової Ганни. Hameln Germany : Inter GING, 2020. С. 384–444.

Анастасія ПОПОВА,

кандидатка педагогічних наук,

старша викладачка, Бердянський

державний педагогічний університет

ПРОГРАМА БЕЗПЕРЕРВНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ У ПРОВІНЦІЇ КАНАДИ АЛЬБЕРТА: ЗАГАЛЬНИЙ ОГЛЯД ТА СТРУКТУРА

Професійний розвиток є важливою складовою діяльності соціальних працівників у Канаді. Соціальна робота в цій країні належить до переліку регульованих професій, що передбачає встановлення, підтримку та дотримання стандартів, практики й етики. Кожна з провінцій Канади має свій унікальний досвід організації навчання і сертифікації професійних практиків у галузі соціальної роботи. Цікавою в контексті нашого дослідження є діяльність Альбертського коледжу соціальних працівників (ACSW) Канади.

Коледж соціальних працівників Альберти (Alberta College of Social Workers (ACSW) виконує одночасно функцію регулюючого органу професії соціальної роботи в Альберті та повноваження професійної організації у цій галузі. Його регуляторні зобов'язання законодавчо визначені Законом про медичні професії (Health Professions Act (HPA)), відповідно до якого коледж регулює питання обов'язкової реєстрації, отримання ліцензії та сертифікації для клінічної соціальної роботи. Основними завданнями діяльності коледжу є: захист клієнтів від некваліфікованої або неетичної практики соціальної роботи; захист інтересів соціальних працівників; керівництво та регулювання професії; встановлення, підтримка та

застосування стандартів реєстрації, професійної компетентності і відповідності професії та стандартів практики; затвердження освітніх програм закладів освіти, які здійснюють професійну підготовку соціальних працівників [1].

Необхідність та обов'язковість професійного розвитку соціальних працівників у провінції Альберта визначено Законом про медичні професії, Положенням про професії соціальних працівників, а також Кодексом етики соціальної роботи, офіційним документом Канадської асоціації соціальних працівників (Canadian Association of Social Workers (CASE)). Основним змістом цих документів є необхідність встановлення стандартів безперервної професійної компетентності соціальних працівників, які з одного боку є універсальними, а з іншого враховують специфіку різноманіття діяльності в професії та чітко відповідають етичним положенням, як-от [2]:

- соціальні працівники поважають право клієнта на компетентні послуги;

- соціальні працівники аналізують природу соціальних потреб і проблем, заохочують інноваційні, ефективні стратегії і методи для задоволення як нових, так і існуючих потреб і, де це можливо, сприяють їх використанню у професійній діяльності;

- соціальні працівники зобов'язані підтримувати високий професіоналізм кваліфікації, постійно прагнути до підвищення своїх професійних знань і навичок, а також бути здатними застосовувати нові знання на практиці, які відповідають їхньому рівню професійної освіти, майстерності та компетентності, звертатися за консультацією та супервізії щодо своєї діяльності за необхідності.

З метою дотримання законодавчих норм і високих етичних стандартів практики у сфері соціальної роботи, у 1999 році Коледж соціальних працівників Альберти (ACSW) розробив Програму безперервної компетентності (Continuing Competence Program (CCP) для соціальних працівників та започаткував її впровадження з 2001 року.

Програма безперервної компетентності (Continuing Competence Program (CCP) є офіційною, обов'язковою, щорічною програмою сертифікації соціальних працівників (крім тих, хто має пенсійний клас свідоцтва про реєстрацію) у провінції Канади Альберта. Її основна мета – сприяння забезпеченню якості професійної діяльності у галузі соціальної роботи та соціального обслуговування, а також заохочення соціальних працівників-практиків постійно вдосконалювати свою професійну майстерність. Це один із способів виконання Коледжем соціальних працівників та працівників соціальних служб свого мандату із захисту прав громадськості на отримання якісних послуг.

Особливість програми безперервної компетентності полягає у тому, що вона є універсальною і враховує всі відмінності багатьох галузей практики соціальної роботи. Оскільки в її основу покладено систему

самооцінювання та рефлексію власної професійної діяльності на основі складання професійного портфоліо. Метод портфоліо включає шість компонентів [3]:

1. Рефлексію та професійну самооцінку, яка передбачає перегляд етичного кодексу та стандартів практики та інших документів, що регулюють практику соціальної роботи в Канаді та провінції Альберта, а також здійснення самооцінки за технологією SAT щодо визначення своїх слабких професійних сторін та професійних інтересів.

2. Розробку плану навчання.

3. Подання навчального плану на перевірку.

4. Здійснення підвищення кваліфікації.

5. Самооцінку результатів навчального плану.

6. Подання портфоліо або записів щодо діяльності з підвищення кваліфікації.

Усі зареєстровані соціальні працівники щорічно повинні брати участь у програмах підвищення професійної компетентності для отримання дозволу на практику. Результати навчання фіксуються у портфоліо, яке веде соціальний працівник.

У загально канадській практиці системи професійного розвитку розроблено 4 категорії практик і видів робіт (категорія А, В, С, і категорія клінічні соціальні працівники), які виконують соціальні працівники у межах своїх повноважень. Для того, щоб отримати можливість здійснювати професійну діяльність за певною категорією, соціальному працівникові необхідно набрати певну кількість кредитів та здійснити певні активності в рамках програми безперервної компетентності. Систематизація кредитів, що релевантна категоріям робіт представлена у таблиці 1 [3].

Таблиця 1– Вимоги до практики безперервної компетентності

	Супервізія	Категорія А	Категорія В	Категорія С	Загальна кількість
Працівники за основним місцем роботи	не передбачено	мінімум 10 кредитів	немає мінімуму	немає мінімуму	40 кредитів
Соціальні працівники за сумісництвом	не передбачено	мінімум 5 кредитів	немає мінімуму	немає мінімуму	20 кредитів
Неактивні соціальні працівника	не передбачено	немає мінімуму	немає мінімуму	немає мінімуму	10 кредитів (рекомендовано)
Клінічні соціальні працівники за основним місцем роботи	мінімум 10 кредитів	мінімум 20 кредитів	немає мінімуму	немає мінімуму	50 кредитів
Клінічні соціальні працівники за сумісництвом	мінімум 5 кредитів	мінімум 10 кредитів	немає мінімуму	немає мінімуму	35 кредитів

Неактивні клінічні соціальні працівники	0	немає мінімуму	немає мінімуму	немає мінімуму	20 кредитів
---	---	----------------	----------------	----------------	-------------

Навчальні кредити можна набрати відвідуючи сертифіковані курси в університетах або коледжах, семінари, вебінари, навчальні програми, конференції чи інші подібні заходи, які відповідають професійним інтересам.

Такий підхід до організації системи професійного розвитку сприяє тому, що соціальні працівники-практики завжди володіють сучасною інформацією щодо можливостей власної професійної діяльності, періодично здійснюють самоконтроль своїх професійних навичок, і дозволяє підвищувати престиж професії і якість надання соціальних послуг.

Отже, практика професійного розвитку соціальних працівників у провінції Канади Альберта є чітко врегульованою законодавством, професійними організаціями у галузі соціальної роботи, які мають великий вплив на практику професійної діяльності у цій і передбачає систематичну щорічну уніфіковану програму підвищення кваліфікації соціальних працівників-практиків побудовану на принципі індивідуальної освітньої траєкторії. Такий підхід до організації системи професійного розвитку соціальних працівників є індикатором якості надання соціальних послуг і створює можливості для реалізації права кожного громадянина Канади і мешканців Альберти на якісне соціальне обслуговування. Дана стаття не вичерпує усіх аспектів дослідження цієї проблеми, тому вбачаємо перспективи подальших досліджень у більш глибокому вивченні змісту, видів і практик робіт за категоріями, систематизації змісту програм безперервної компетентності у різних провінціях Канади.

Список використаних джерел

1. About ACSW [Electronic resource] : official website / Alberta College of Social Workers (ACSW). 2021. URL: <https://www.acsw.ab.ca/site/about?nav=sidebar> (дата звернення: 29.08.2021). Title from the screen.
2. Code of Ethics : official document of Canadian Association of Social Worker. 2021. URL: https://www.bcasw.org/wp-content/uploads/2011/09/CASW_Code-of-Ethics_e.pdf.
3. Continuing Competence Program Member Handbook : official document of Alberta College of Social Workers (ACSW). 2021. URL: <https://acsw.in1touch.org/document/1949/CCP%20Member%20Handbook.pdf>.