М-р Даниела Станојковска
Татјана Ристова Димова
ЈУ Завод за социјални дејности – Скопје

НА ПАТОТ КОН ПРОФЕСИОНАЛНИТЕ КОМПЕТЕНЦИИ ВО СОЦИЈАЛНАТА СФЕРА

UDK:364-43-057:005.336.5

Современиот развој на науката и технологија, постојаните организациски промени во општествата, како и зајакнувањето на самостојноста на нашата земја, доведе до забрзана професионализација на сè повеќе професии. Оттука, произлегуваат и сè поголемиот број на промени, кои доведуваат до зајакнување на компетенциите на сите професионалци, вклучени во социјалната сфера, што пак има влијание врз подигнувањето на квалитетот на социјалните услуги.

Достигнувањето и поседувањето квалитет во секојдневната работа е поврзано со поседување многу лични квалитети на поединецот, односно професионалецот, но и со бројни процеси во самото општество, кои овозможуваат коренити промени, во начинот на размислување и професионално делување на самиот професионалец.

Со првите законски измени во Закон за социјалната заштита, во 2009 година, во тој правец, односно со воведувањето на задолжителниот процес на лиценцирање на стручните работници, се започна процесот на професионализација во социјалната сфера. Но, лиценцирањето е само една алка во синџирот на професионализацијата. Воведувањето и почитувањето на етичкиот кодекс на професионалците, континуираниот процес на

професионална едукација, стандардизацијата на процедурите и постапките во секојдневната пракса, мотивацијата за работа и поседувањето на одговорност за човечките судбини, почитувањето на колегите и градењето на односот кон нив, но и примената на рефлесијата, односно рефлексивната пракса во секојдневната работа на професионалците во социјалната сфера, има свое влијание врз подигнувањето на квалитетот на услугите, наменети кон крајните корисници.

Сето ова е особено важно во работата на професионалците во социјалната сфера, бидејќи секојдневно тие имаат посебно важна улога, во подобрувањето на квалитетот на живеење и секоја нивна одлука, може засекогаш да го промени животот на нивите корисници, во еден или друг правец.

Но, прифаќањето на прогресивните промени е најголемиот и најгласниот чекор на секој професионалец, кон подобра и поквалитетна дејност. Така и нашите професионалци, се среќаваат со бројни предизвици и дилеми, кои бараат од нив силни заложби на патот кон постојано надоградување на професионалните компетенции во социјалната сфера.

Клучни зборови: професионалци, професионални компетенции, лиценцирање, континуиран професионален развој, етички кодекс.

TO THE ROAD OF PROFESSIONAL COMPETENCE IN SOCIAL SPHERE

Development of modern science and technology, continuous organizational changes in societies, and strengthening the independence of our country, lead to accelerated professionalization. These increasing number of changes lead to strengthening the competencies of all professionals involved in the social sphere, which in turn has an impact on raising the quality of social services.

Achieving quality in their everyday work, is associated with many personal qualities of the individual or professional, but it is also associated with a number of society changes, that allow fundamental changes in the way of thinking and professional activitas.

With the first legislative changes in 2009, in this regard, actually with the introduction of the process of professional workerslicensing, the process of professionalization in the social sphere, started. But licensing is only one link in the process of professionalization. Introduction and observance of theprofessional ethical code, the process of continuing professional education, standardization of processes and procedures in everyday practice, work motivation andresponsibility for human destiny, respect for colleagues and building a relationship with them, but also and the application of these reflections or reflective practice in everyday work of professionals in the social sphere, has an impact on raising the quality of services.

This is particularly important in the work of professionals in the social sphere, because they have an important every day role, which means deciding for human fates. Every decision can forever change the life of the users, in one or another direction.

However, acceptance of the changies is the biggest and loudest step of any professional, towards better and higher quality work. So, our professionals are facing with numerous challenges and dilemmas that require strong commitment from them, on the path of continuous upgrading of professional skills in the social sphere.

Keywords: professional, professional competencies, licensing, continuing professional development, a code of ethics

ВОВЕД

Живееме во ерата во која развојот на науката и технологија се одвиваат со брзината на светлината, што наметнува постојани организациски промени во сите сфери на општественото живеење. Овој светски тренд предизвика големи промени и во општествените текови на нашата земја, препознати низ процесот на зајакнување на самостојноста и забрзаната професионализација на сè повеќе професии. Професионализацијата, сама по себе води кон зајакнување на компетенциите на професионалците и до подигање на квалитетот на услугите кои ги даваат, што за професиоалниците од социјалната сфера значи повисок квалитет на социјалните услуги кон крајните корисници, во чија суштина е и постоењето на социјалните услуги.

ПРОФЕСИОНАЛЕЦ ВО СОЦИЈАЛНАТА СФЕРА

Да се биде професионалец во социјалната сфера, не значи само да се биде стручно лице, кое има високо образование и кое врз основа на своето занимање и на титулата која ја стекнал во процесот на школување, заработува плата. Професионалноста на едно стручно лице се гледа во неговите вештини: својата работа ја извршува на најдобар можен начин, има големо знаење и искуство, врз основа на кои може да ја избере најадекватната социјална услуга, која ќе му помогне на корисникот да ја надмине состојбата на социјалниот ризик во која се наоѓа. А, да се биде професионалец во социјалната сфера, навистина не е лесно, бидејќи полето на социјалната работа вклучува многу тешки, комплексни и динамични ситуации, во кои често, професионалците итно мора да донесат одлуки и да преземат дејствија, кои се поврзани со туѓи човечки судбини и честопати го определуваат нивниот понатамошен животен пат. Имајќи ги предвид овие моменти, ниту еден професионалец во социјаланата сфера, не треба да се ограничува во капацитетот на знаењата и искуствата кои ги има и да поставува граници на истите, туку напротив, треба постојано да ги надминува сопствените граници на знаење и стекнување нови искуства. Еден професионалец мора постојано да

биде подобар во областа на своето професионално делување, што е возможно само доколку истиот е посветен и оддаден на својата професија.

Она што им дава посебен белег на професионалците во социјаланата сфера е тоа што нивните корисници „не се купувачи кои можат да платат за услугата која ја добиваат, на професионалецот, кој им ја дава таа услуга“. Помагателната функција на оваа професија е она што бара професионалците во социјалната сфера секогаш во фокусот на сопственото делување, пред сè, да го стават интересот на своите корисници. Од друга страна, интересот, посветеноста, чувството на припаѓање кон организацијата во која се работи, како и поистоветувањето со целите кон кои се стреми организацијата, исто така влијаат на определувањето на поимот професионалец.

Затоа достигнувањето и поседувањето квалитет во секојдневната работа на професионалците во социјалната сфера, е тесно поврзано со поседување многу лични квалитети на поединецот, односно професионалецот, но и со бројни процеси во самото општество, кои овозможуваат коренити промени, во начинот на размислување и професионално делување на самиот професионалец.

ПАТОТ ДО ПРОФЕСИОНАЛИЗАЦИЈАТА

Еден, од првите покрупни чекори кон професионализација на социјалната сфера, беше направен со донесувањето на новиот Закон за социјалната заштита, во 2009 година, кога беше воведен задолжителниот процес на лиценцирање на стручните работници. Самиот процес на лиценцирање на стручните работници, во суштина претставува формално признавање на постоечкото знаење и вештини, усвојување на нови, како и способност истите да се применат во секојдневната пракса. Со лиценцирањето се воспоставува проверка (испит) на компетентноста, спроведувањето и почитувањето на професионалните стандарди во социјалната заштита. Лиценцирањето се реализира преку неколку активности, односно подразбира

издавање, продолжување, обновување и одземање на лиценци, што во суштина значи следење и оценување на стручната работа, која бара постојано, односно континуирано професионално надоградување и развој. Со други зборови лиценцирањето е чекор кој води кон подигање и осовременување на квалитетот на услугите кон крајните корисници, во системот на социјалната заштита, бидејќи сите активности кои ги преземаат индивидуите и институциите во процесот на лиценцирање, пред сè, се насочени кон задоволување на професионалните стандарди во социјалната заштита.

Потребата од преземање на овој чекор, произлезе и како резултат на појавата на сè поголем број на приватни установи за социјална заштита, како и на сè поголемиот интерес за отворање на нови приватни установи за социјална заштита. Приватизацијата на установите е поврзана со присуството на потреба од профит, што во реалноста е спротивно на идеалите на социјалната работа, односно на идеалите за помош на корисниците, што уште посилно ја наметна потребата од регулирање и следење на приватната дејност, без оглед на тоа со кој вид корисници се работи.

Интересно е што сè повеќе приватни установи за социјална заштита бараат од стручните лица, кои ги вработуваат веќе да имаат добиено лиценца, бидејќи за нив тоа претставува гаранција за квалитет на услугите кои ќе ги даваат. Вработувањето на лиценцирани стручни работници на приватните установи за социјална заштита, им претставува посебно битен фактор, со кој сметаат дека можат да си обезбедат подобра позиција, статус и почит во општеството, посебно во услови на голема конкуренција, иако законот предвидува дека со лиценца можат да се стекнат само стручни работници, вработени во установи за социјална заштита. Ова произлегува пред сè од фактот што најголемиот број сопственици на приватни установи за социјална заштита, можеби имаат одредени знаења и предзнаења, поврзани со социјалната сфера, но нивното претходно образование, не е поврзано со онаа група на стручни кадри, кои можат да даваат услуги од социјална заштита. Ваквата тенденција е доказ дека професионалците секогаш уживаат висок

социјален статус и почит, кој со професионализацијата, го стекнуваат во општеството.

Лиценцата, со која се стекнуваат стручните лица, вработени во установите за социјална заштита, согласно измените во Закон за социјална заштита,претставува нивна лична дозвола за работа, односно документ кој го добиле од страна на Комисијата за лиценцирање при ЈУ Завод за социјални дејности – Скопје, како потврда за квалитет на услугите кои ги даваат кон своите корисници. Поседувањето на лиценца или дозвола за работа, во суштина треба да ги поттикне професионалците кон нивно поголемо ангажирање и професионално усовршување, бидејќи за обновување на истата, потребно е да се покаже усовршување и модернизирање на праксата и на стекнатите знаења и вештини.Овие промени едноставно потврдуваат дека со стекнување на диплома, за завршено високо образование, стручните лица, само ја отвораат вратата кон својата професионална иднина, бидејќи постојат уште многу знаења и вештини, кои треба постојано да ги надоградуваат, а кои можат да ги развијат преку поврзување на теоретските знаења и искуството, за да станат вистински професионалци во социјалната сфера.

Специфичноста во процесот на стекнување со лиценца во Република Македонија се одразува во тоа што, лиценцата не се однесува само на социјалните работници, како кадар кој е носител на дејноста во установите за социјална заштита, туку на единаесет стручни профили, дефинирани во член 110 од Законот за социјална заштита („Службен весник на Република Македонија“ бр. 79/09), како кадри со високо образование, кои имаат значајна улога во давањето на социјалните услуги, кон корисниците.

Вториот означаен чекор на патот кон професионализацијата на социјалната дејност е направен со имплементирањето на законските одредби, поврзани со лиценцирањето, во пракса. Овој процес започна со формирање на Комисијата за лиценцирање на стручните лица вработени во установите за социјална заштита, на 27.9.2011 година. Имено, откако беа обезбедени сите останати предуслови за реализација на процесот на лиценцирање, по предлог

на министерот за труд и социјална политика, беше формирана Комисијата за лиценцирање. Таа брои единаесет члена, од кои петмина од ЈУ Завод за социјални дејности, тројца членови од Министерството за труд и социјална политика и тројца членови од Институтот за социјална работа и социјална политика „Мајка Тереза“, при Филозофскиот факултет во Скопје. Комисијата има мултидисциплинарен состав, бидејќи нејзините членови се со различни научни степени и профили, со што може да одговори на потребите за лиценцирање на стручните профили со високо образование, вработени во установите за социјална заштита.

Комисијата за лиценцирање на стручните работници од денот на нејзиното формирање, работи според „Правилник за начинот и постапката за издавање, продолжување, обновување и одземање на лиценцата за работа на стручните лица во установите за социјална заштита, висината на трошокот за издавање лиценца, формата, содржината и образецот на лиценцата за работа („Службен весник на Република Македонија“ бр. 04/12), Деловник и Програмата за работа.

Пвите лиценцирани стручни работници се стекнаа со лиценца во април 2012 година, а денес бројот на лиценцирани стручни работници, изнесува 786 стручни лица кои се лиценцирани и запишани во „Регистар за издадени, обновени, продолжени и оддземени лиценци на стручни лица од установите за социјална заштита“, додека уште 22 стручни лица, имаат позитивно мислење, на кое Комисијата треба да донесе Одлука за стекнување со лиценца. Со тоа бројот на лиценцирани стручни работници на почетокот на 2015 година, ќе биде 802 стручни лица.

Процесот на лиценцирање се одвиваше со проверката на имплементација на стручното знаење, пред Комисијата, преку практична презентација на стручен труд, изработен на основа на искуството на стручните работници и нивните вештини применети во нивната секојдневна пракса. Со самиот чин на подготовка на стручниот труд и подготовка за негова презентација, пред Комисијата за лиценцирање, стручните лица се ставаат во една активна позиција на размислување за сопственото работно искуство, знаења и вештини

кои ги поседуваат, како и воочување на нови потреби во праксата на социјалната работа. Ставањето на стручните работници во позиција на активно размислување за сопственото работно искуство и сопствените потреби за промена во секојдневневната работа е уште еден чекор кон професионализација на социјалната сфера.

Ваквиот начин на проверка на имплементација на стручното знаење, за Комисијата пак претставува увид во реалните проблеми со кои се соочуваат стручните работници, во работата, но и големо богатство на идеи за нивно надминување, а што е посебно значајно за Комисијата е дека тие потекнуваат директно од праксата на стручните работници. Како резултат на сите напори на стручните работници, Комисијата за лиценцирање, со поддршка на ГИЗ, го издаде и промовира Зборникот на трудови „Социјална работа на дело“, кој претставува професионален подвиг на стручните работници, во насока на нивно усовршување и подигнување на квалитетот на работата.

Стручните работници кои имаа засновано работен однос пред денот на формирање на Комисијата за лиценцирање, со лиценца можеа да се стекнат само со проверка на имлементација на стручното знаење, додека сите кои засноваа работен однос по денот на формирање на Комисијата, со лиценца можат да се стекнат, покрај другите услови и само доколку поминат почетна едукација, од страна на ЈУ Завод за социјални дејности, во траење од 40 часа. Овој чекор, односно воведувањето на задолжителната почетна едукација, како и задолжителната потреба од континуирана едукација, од 20 часа годишно, испорачана од ЈУ Завод за социјални дејности, е следниот позначаен чекор, на патот кон професионализацијата на социјалната дејност и исто така претставува значајна алка во синџирот на професионализацијата.

Континуираната едукација е поврзана со процесот на стекнување на професионални квалификации, неопходни за вклучување во процесот на лиценцирање. Без континуираната професионална едукација, влезот во професионализацијата на социјалната сфера е затворен за секој стручен

работник.Континуираната едукација овозможува промени на професионалниот аспект на личноста, односно промени на нејзините вештини и знаења и тоа во однапред определена насока и по точно определена методологија.

Социјалната сфера на делување на стручните работници, вклучени во социјалните интервенции, не е воопшто лесна и едноставна. Ако појдеме од видот на корисниците и услугите кои им се даваат на корисниците, во социјалната сфера, можеме да воочиме дека тоа бара големо професионално ангажирање на секој стручен работник, вклучен во таа интервенција. Тежината на секој професионалец вклучен во социјалната интервенција, е што тој има позиција која му дава можност да делува и помага на лицата кои се наоѓаат во социјален ризик, но и голема одговорност за превземените постапки, кон тоа лице, бидејќи самата помагателна функција на социјалната работа, подразбира развојни процеси кои треба да го водат корисникот кон надминување и вклучување во општествените текови, што често може да ги доведе професионалците до синдромот на согорување. Токму во оваа насока континуираната едукација на стручните работници има свое посебно место во професионализацијата на социјалната сфера. Таа преставува можност за постојано доизградување на професионалците со нови, вештини и знаења, применливи во праксата на социјалната работа, следење на модерните, современи пристапи во социјалната сфера, но и еден начин на стандардизација на услугите кои ги даваат стручните работници, како и самопотврдување и обезбедување поголема сигурност во сопствените професионални одлуки.

Континуираната едукација на стручните работници во процесот на лиценцирање, според Законот за социјална заштита, е доверена на ЈУ Завод за социјални дејности. Иако, гледано од една перспектива може да личи на монопол врз едукациите на стручните работници, од друга страна мора да се напомне дека воведувањето на оваа законска измена исто така повлече многу значајни промени на претходната состојба. Имено, во периодот пред воведувањето на лиценцата и нејзиното поврзување со едукациите добиени од Заводот, едукациите на стручните работници, можеа да ги

реализираат многу владини и невладини организации. Од друга страна, не постоеше преглед на едукациите со кои се стекнуваат стручните работници, и од трета страна посетата на овие едукации не беше задолжителна, што создаде еден дисконтинуитет, во смисла на тоа што едни стручни работници имаа поминато многу едукации, а други во целиот свој професионален работен век, немаа посетено ниту една едукација. Другиот проблем се воочи во тоа што вака стекнатите едукации, не секогаш беа во согласност со потребите на работното место, не секогаш беа методолошки соодветни за стручните работници, кои ги посетуваа, ниту пак стручните работници имаа обврски истите да ги применуваат во праксата, а доколку ги применуваа, често пати преку надзорите се воочуваше дека истите не се во согласност со воспоставените професионални стандарди и методологија на работа.

Воведувањето на континуираната едукација, чиј носител е Заводот за социјални дејности, направи крупни промени на ова поле. Имено, најбитен фактор во целиот процес е што континуираната едукација, која денес ја реализира ЈУ Завод за социјални дејности, се заснова на сертифицирана Програма изработена во соработка со Универзитетот „Стратклајд“ од Глазгов и *Westwater International Partnerships*, и истата е направена како одговор на претходно заеднички утврдените потреби за едукација, на Заводот и професионалците, кои се директно вклучени во социјалната интервенција со корисниците. Вака изработената Програма во 2011 и 2012 година, со 14 модули, денес веќе има 18 модули, и истата постојано се надградува со нови, кои се корисни и значајни за практичарите во социјалната дејност, но исто така се производ на новите социјални тенденции во нашето општество и концепти на позитивни светски практики.

Вака дефинираната континуираната едукација предизвика промени во контекст на елиминирање на претходно утврдената состојба преку постоење на јасно дефинирана методологија на изработка и реализација на модулите за едукација на професионалците, која пред сè е базирана на активно учество на професионалците во вежби за стекнување нови вештини и

зајакнување на веќе постоечките. Покрај тоа, секој учесник на едукациите, согласно оваа програма, за да се здобие со сертификат за помината континуирана едукација по одреден модул, мора да исполни одредени критериуми и стандарди, кои се дадени на крајот на секој модул и да достави доказ дека истите ги имплементирал во сопствената пракса, на своето работно место. Со тоа се создава обврзаност, но и охрабрување и мотивирање на професионалците за реализација на новите знаења и вештини во нивната пракса, а при тоа тие можат да бидат сигурни дека ја имаат поддршката, што како концепт ја најавува потребата од воведување и на супервизијата во пракса..

Токму во рамките на професионалната континуирана едукација, значајно место зазема и воведувањето на модулот „Еден на еден“, модул кој е наменет за организираната и систематизирана поддршка на стручните работници, од страна на нивните директно претпоставени. Намерата е во Република Македонија да се воспостави системот на преглед еден на еден за сите стручни работници, кои работат на подрачјето на социјалната заштита, што е уште еден позначаен чекор за професионализацијата на социјалната сфера. Прегледот еден на еден, во суштина преставува еден процес во кој стручниот работник е директно надгледуван од својот претпоставен раководител, од една страна, но од друга страна, е сигурен дека ја има поддршката за своите активности, кои ги презема, од страна на раководителот. Со примената на прегледот еден на еден, раководителот може да ги поттикнува своите вработени да размислуваат што е она што им е потребно за нивниот професионален развој, но од друга страна и стручните работници можат да ја препознаат подготвеноста на раководителите, за поддршката која раководителот и организацијата им ја даваат, што од друга страна ќе го воведе концептот на интервизија, како метод на подддшка и осовременување на социјалната сфера. Прегледот еден на еден во себе го опфаќа и планирањето на континуираниот професионален развој на стручниот работник, заедно со својот претпоставен раководител, што значи и преземање на поголема одговорност, за потребите на стручните работници за професионално

усовршување, но и оговорност дека наученото, ќе се применува во праксата и секако, она што е најважно е дека континуираниот професионален развој на стручниот работник ќе биде во согласност со неговото работно место, но и во согласност на потребите на организацијата во која работи, односно визијата и мисијата на самата установа.

Имено, примената на овој модул, во секојдневната пракса на стручните работници, значи развивање на вештини кај професионалците за употреба на рефлексијата и рефлексивната пракса, односно за рефлектирање на сопственото искуство. Според овој модул рефлексивната пракса е дефинирана како „сет на способности и вештини, кои можат да се употребат за да помогнат во донесување на критички став, во градење на една ориентација насочена кон решавање на проблемите или кон поинаков начин на размислување“. Таа најдобро се разбира како еден пристап кој промовира автономно учење кое има за цел развивање на сфаќањата и вештините за критичко размислување кај практичарите (модул 6, 2012, стр.4).

Значењето на примената на овој модул во секојдневната пракса е во тоа што промовира еден пристап на автономно учење, односно учење, кое се базира на сопственото критичко размислување и рефлектирање на претходно стекнатото искуство, со цел професионално и лесно справување со тешките, комплексни и динамични животни ситуации на корисниците на услугите. Ова е посебно важна професионална вештина, која може многу да го подобри квалитетот на социјалните услуги, особено кога професионалците треба итно да донесат одлуки, од своето професионално делување. Со вештините за рефлектирање на искуството, професионалците се ставаат во позиција во која можат да го користат своето претходно искуство, за да ги рефлектираат своите предности и слабости во определени области и ситуации, за да кога ќе се најдат во слични ситуации, точно знаат што е она што треба да го избегнат и што е она што со сигурност треба да го направат во своето професионално делување.

Примената на овој модул во пракса значи градење на капацитетите на професионалците, како добри рефлексивни практичари, кои постојано се преиспитуваат за она што го прават и начинот на кој го прават, како и за начинот на кој комуницираат со своите корисници и колеги, со што воедно трагаат и по нови и иновативни начини на работа, што е карактеристика на секој професионалец.

Воведувањето на етичкиот кодекс, од страна на Комисијата за лиценцирање е уште една потврда за професионализацијата во социјалната сфера. Високиот стандард на професионална етика, професионалното етичко однесување при извршувањето на професијата, кон колегите, корисниците и поширокатa општествена заедница, често пати за професионалецот значи ставање фокус пред сè на интересот на корисниците. Етичкиот кодекс потсетува и на оние карактеристики на професионалците, како што се градењето на позитивен однос и еднаков интерес за постарите и помладите или неискусните колеги. Само позитивните етички примери на професионалците, можат да доведат до професионализација на социјалната сфера.

Во текот на 2014 година, ЈУ Завод за социјални дејности ги промовираше Стандардите и процедурите за постапување на центрите за социјална работа, кои треба да придонесат за употреба на една стандардна постапка во работата со корисниците и да гарантираат ист квалитет на услугата за сите корисници, без разлика на центарот за социјална работа кој ќе биде надлежен за постапување и давање на тие услуги. Стандардите се повторно производ на повеќегодишна теренска работа на стручни лица од Заводот, со стручните лица од центрите за социјална работа, а во процесот на воспоставување на методологијата за стандардизација, учествување и меѓународен консултант, со поддршка на Уницеф. Стандардите се резултат на размена на искуството и знаењата на терен за процедурите кои ги превземаат стручните работници, кога работат со одреден корисник и стандардот кој со својот професионален ангажман сакаат да го постигнат, за да предизвикаат позитивна промена во животот на корисникот.

Значајно уште е и да се напомене дека сите досега реализирани процеси, почнувајќи од лиценцирањето, преку едукацијата и воведувањето на стандардите и процедурите, се во насока на промена на улогата и позицијата на корисникот, за време на водењето на неговиот случај. Имено, од пасивната позиција, во која одлуките за животот на корисниците, ги правеа професионалците, со професионализацијата на социјалната сфера се настојува корисниците да преземат активна улога во разрешување на социјалниот проблем кој го имаат и надминување на социјалниот ризик во кој се наоѓаат. Оваа позиција, пред сѐ значи активно вклучување на корисникот во секоја фаза од водењето на случај, со што тој уште од самиот почеток станува свесен дека има проблем, кој треба да го надмине, а за тоа има поддршка од стручен работник во установата за социјална заштита. Чекорите кои корисникот треба да ги преземе за надминување на социјалниот ризик, се прифатени и планирани од корисникот, со поддршка на стручниот работник. Оваа стратегија на ставање на корисниците на услуги на социјална заштита во активна позиција, е клучна за професионализацијата на социјалната сфера, бидејќи суштината на професионалците, кои работат во нив е, да им помогне на корисниците да ја надминат истата и да станат активни граѓани на општеството, способни да преземаат и донесуваат одлуки за сопствените животи.

НОВИ ПОДВИЗИ

Патот кон професионализацијата, постојано тече. Вистинскиот професионалец, никогаш не престанува со градењето на своето професионално однесување, никогаш не престанува со примената на нови знаења и вештини и совладувањето на нови техники за работа, кои ќе му обезбедат професионален пристап кон корисниците. Професионалецот постојано ги следи општествените промени и своето однесување го прилагодува кон потребите на корисниците, се однесува во согласност со етичките норми и стандарди на професијата, но она што е најбитно, никогаш не престанува да се

прилагодува кон промените и новите правци, како и да внесува свои сопствени идеи, кои го рефлектираат неговото искуство.

Од друга страна, општеството кое отворило и започнало многу процеси за професионализација на социјалната сфера, секако дека има долгорочни планови, за подигање на квалитетот на услугите на повисоко ниво, како и намалување на бројот на лица во социјален ризик и потреба.

Процесот на професионализација на социјалната сфера е започнат и тече на повеќе полиња и на секое од овие полиња, се наоѓа на различни степени на развој. Но, професионализацијата има кружен тек, во кој затварањето на еден круг или процес, отвора нови прашања и потреби. Затоа велиме дека таа е развојна и постојано тече.

Веќе споменавме дека приватните установи за социјална заштита веќе пројавуваат интерес за вработување на лиценцирани стручни кадри. Потребата на приватните установи за социјална заштита за вработување на стручни кадри кои имаат лиценца, веројатно е нов индикатор за понатамошната професионализацијата на социјалната дејност, што наметнува потреба од преземање на нови мерки и активности за лиценцирање на стручните работници кои се заинтересирани за работа во социјалната сфера.

Многу битен чекор кон понатамошна професионализација на социјалната сфера е и воведувањето на акредидација на едукациите за стручните работници. Веќе споменавме дека, според сегашната состојба во Закон за социјалната заштита, едукациите ги спроведува ЈУ Завод за социјални дејности, според Програма за едукација, која во моментот се состои од 18 модули. Но, намерата на овој начин на реализација на едукациите за стручните работници вработени во установите за социјална заштита, не е монопол врз самиот процес, туку контрола на испорачаните обуки, поточно на методологијата на испорака на обуката, но и на методологијата на која со тие едукации се учат професионалците, да ја применуваат во секојдневната пракса.

Акредитацијата на едукациите во таа смисла би значело можност и други организации и установи да испорачуваат едукации на стручните работници, вработени во установите за социјална заштита, но според точно утврдена и одобрена програма и методологија за таа едукација. Со тоа стручните работниции и нивните директно претпоставени раководители, во рамки на планирањето на континуираниот професионален развој на стручните работници, ќе можат од акредитираните програми за континуиран професионален развој да изберат она што им е најпотребно во моментот, односно она што им претставува приоритет за понатамошно професионално работење во секојдневната пракса.

Уште еден битен чекор, за кој веќе се размислува во Република Македонија, како дел од процесот на професионализација на социјалната сфера е и воведувањето на супервизијата во работата на стручните лица во установите за социјална заштита. Иако, од искуствата на другите земји, многу од стручните работници, на овој процес гледаат со недоверба, сепак супервизијата во суштина не претставува само мониторинг на процесот на работа на стручниот работник, туку и поддршка на стручниот работник, во процесот на водење на случајот на корисникот, преку директно јакнење на капацитетите на стручниот работник. Супервизијата во суштина би значела поврзување на сите досега преземени чекори, на патот кон професионализацијата на социјалната сфера, бидејќи поддршката од супервизор, за стручниот работник е поддршка за усогласување на работниот процес, со пропишаните стандарди, процедури и рокови, во секоја од фазите на работа на случај, со корисникот.

При тоа јакнењето на капацитетите на стручните работници за самостојно водење на случаите на корисниците е во согласност со намерата за континуиран професионален развој и едукација на оние поддрачја на кои стручниот работник чувствува несигурност и недостаток на знаење и вештини, но е поврзано и со мотивирањето на стручните работници за континуирано учење и развој.

Посебни јака страна на супервизијата претставува тоа што таа со сигурност може да ги води нововработените стручни лица, кои се

наоѓаат на пробна работа, низ реализацијата на работните задачи, но и да им помогне на искусните долгогодишни стручни работници во надминување на стресот и идентификација на синдромот на согорување, како и да им помогне во надминување на професионалните дилеми, кои се последица на работата во сложени ситуации. Со други зборови супервизијата помага во создавањето и одржувањето на една позитивна и коректна атмосфера на професионална комуникација со соработниците.

Гледано од сегашната перспектива, се чини дека имаме направено многу на патот кон професионализација на социјалната сфера. Но, прифаќањето на промената е најголемиот и најгласниот чекор на секој професионалец, кон подобра и поквалитетна дејност. Така и нашите професионалци, се среќаваат со бројни предизвици и дилеми, кои бараат од нив силни заложби на патот кон постојано надградување на професионалните компетенции во социјалната сфера.

ЛИТЕРАТУРА

Борнарова С., (2004). Лиценца – пат кон професионализација на социјалната дејност, Годишен зборник, Филозофски фаултет - Скопје

Законот за социјалната заштита („Службен весник на Република Македонија" бр. 79/2009, 36/2011, 51/2011, 166/2012, 15/2013, 79/2013, 164/2013, 187/2013 и 38/2014)

Основен Модул 6 (2012) „Видување на праксата за употреба на прегледот еден на еден" – ЈУ Завод за социјални дејности - Скопје

Правилник за начинот и постапката за издавање, продолжување, обновување и одземање на лиценцата за работа на стручните лица во установите за социјална заштита, висината на трошокот за издавање лиценца, формата, содржината и образецот на лиценцата за работа („Службен весник на Република Македонија" бр. 04/12)

Ристова Д.Т., м-р Станојковска Д., (2014). Лиценцирање или професионализација на социјалната дејност, Социјална работа на дело , ЈУ Завод за социјални дејности - Скопје