

Професионалистите в сферата на ранното детско развитие: специфики на социалния сектор

Позиция

I. Въведение

Научните изследвания през последните десетилетия повишиха разбирането в глобален мащаб за важността на ранното детско развитие (РДР) и осигуряването на услуги, насочени към неговата подкрепа в сферата на образованието, здравеопазването и социалната защита. Растат и научните доказателства, че качеството на тези услуги зависи от наличието на професионална и компетентна работна сила. Компетентностите на професионалистите, както и условията, в които те работят, имат силно въздействие върху начина, по който подкрепата за ранното детско развитие се реализира на практика.

Социалната сфера, която включва социалните услуги, социалното подпомагане и системата за закрила на детето, има отговорната задача да подкрепя родителите в изпълнението на тяхната родителска функция. За разлика от образователната сфера, където фокусът е върху ранното учене и предучилищното образование, и здравния сектор, чиято мисия е опазването на здравето и промотирането на здравословен начин на живот, в социалната сфера ключови теми по отношение на ранното детско развитие са борбата с бедността и насилието срещу децата, както и подкрепа за надграждане на родителските умения и капацитет.

В периода 2019-21 г. фондация „За Нашите Деца“ осъществи инициативата „България расте с децата си“, чиято цел е да насочи вниманието на обществото към професионалистите, които работят с деца в ранна възраст. Като част от тази дейност през 2020 г. беше проведено изследване сред 461 специалисти у нас, което очерта насоките за изграждане и развитие на професионалните компетентности на специалистите в социалната, здравната и

Дефиниции:

Ранно детско развитие (РДР): Според СЗО, ранното детско развитие обхваща физическото, социалното, емоционалното, когнитивното и двигателното развитие на децата между 0-8 годишна възраст.

Образование и грижа в ранна детска възраст (ОГРДВ): Всяка регулирана мярка, чрез която се предоставят образование и грижи за деца от раждането до задължителната възраст за започване на начално училище, независимо от обстановката, финансирането, работното време или съдържанието на програмата, като се включват дневните грижи в център или в семейна среда; услугите по предоставяне на грижи, които са субсидирани с публични или частни средства; детската градина и предучилищното образование.

Работна сила в социален сектор:

Дефиницията на УНИЦЕФ и Глобалния алианс на работната сила за социални услуги (GSSWA) е „платени и неплатени, държавни и неправителствени професионалисти и парапрофесионалисти, работещи за осигуряване на здравословно развитие и благосъстояние на децата и семействата. Работната сила в социалните услуги се фокусира върху превантивни, отзивчиви и насърчителни програми, които подпомагат семействата и децата в общностите чрез облекчаване на бедността, намаляване на дискриминацията, улесняване на достъпа до услуги, насърчаване на социалната справедливост и предотвратяване и реагиране на насилие, злоупотреба, експлоатация, пренебрегване и разделяне на семействата.“

образователната сфера. Настоящата позиция има за цел да представи основните находки от изследването и други анализи в социалната сфера, които имат отношение към необходимите промени в нормативно-политическата рамка, която касае работната сила. Позицията отправя препоръки за промени в законодателството и политиките, които биха довели до по-висока ефективност на работещите в сферата специалисти по отношение на подкрепата им за ранното детско развитие.

II. Ключови предизвикателства пред работната сила в социалния сектор

Специалистите, които работят в социалния сектор, са изправени пред няколко основни предизвикателства от гледна точка на работата им за подкрепа на ранното детско развитие. Тези предизвикателства са свързани, от една страна, с техните компетентности, придобити по време на първоначалното им образование и в рамките на продължаващото им професионално развитие; и от друга страна, с условията на труд и организацията на работата в системите за социално подпомагане, социални услуги и закрила на детето.

Сред ключовите компетентности, които специалистите оценяват като важни за работата си, но недостатъчно налични, са знания, свързани с детското развитие; умения за работа с родители и насърчаване на среда за пълноценна грижа в семейството; подходи за пряка работа с деца в уязвими ситуации, особено по отношение на деца с увреждания и затруднения в развитието, от уязвими общности или със специални потребности; и умения за превенция на риска.

Професиите на работещите в социалната сфера не са сред регулираните професии в България и няма нормативни изисквания за знанията, уменията и ценностите, които те трябва да притежават. В системата за закрила на детето, *Наредбата за кариерно развитие на социалните работници* поставя изискване за притежаване на специфични знания за социалната работа, за работата с клиенти и за нормативната база, както и на някои меки умения, но работа с деца в ранна възраст и фокус върху ранното детско развитие не са сред тях. В системата на социалните услуги има *Наредба за критериите и стандартите за социални услуги за деца*, която дава право на доставчиците на услуги сами да определят нужните квалификации и компетентности на работещите. Съществува и *Методика за определяне длъжностите на персонала в специализираните институции и социалните услуги в общността*, която обаче нито има нормативен характер, нито описва компетентностите на специалистите, а се ограничава само до изреждането на техния брой и вид за различните видове социални услуги.

Първоначално образование

Мнозинството от специалистите в социалния сектор са с висше образование – 97% според представителната извадка на специалисти от социалните услуги на изследването „България расте с децата си“ и 90% от специалистите в системата за закрила на детето.¹ Въпреки това, няма изискване за висше образование като минимална образователна степен за заемане на длъжност „социален работник“, нито в системата за закрила, нито в социалните услуги, нито са налице изисквания за конкретна специализация или натрупана професионална компетентност.

Специалистите в сектора са завършили широка гама от специалности, сред които водещи са „Социални дейности“, „Психология“ и „Логопедия“. Докато последните две осигуряват по-профилирана подготовка за работа в конкретни направления и с конкретни целеви групи, обучението по социални дейности предоставя фундаментална подготовка, която

¹ УНИЦЕФ (2019), *Анализ на системата за закрила на детето в България*, достъпен на: <https://www.unicef.org/bulgaria/media/9361/file>

осигурява компетентност в областта на разнообразните социални проблеми на хората от различни възрасти. Темата за детското развитие е слабо застъпена в тази специалност и липсва специален фокус към ранното детство; тя често не е налице и при другите основни специалности.

Практическото обучение е част от университетското образование и се осъществява в социални служби и услуги, но при него също не е налице фокусиране на практическата подготовка към работа с деца изобщо, и особено с деца в ранна възраст, и специалистите разглеждат критично липсващата връзка между теорията, която се изучава в университета и практическата работа в социалния сектор. В резултат, специалистите не се чувстват достатъчно подготвени за практическа работа след завършване на образованието. Прегледът на учебните програми в 10-те университета в страната, в които се предлага обучение по социални дейности, разкрива, че те не са фокусирани върху основните елементи от ранното детско развитие², че само в част от тях се изучават специфики на работа при деца със специални потребности, и че само в половината от тях присъства темата за работа със семейства и общности, която обаче дори и там не е фокусирана върху подкрепата за ранното детско развитие.

В социалния сектор има недостиг на някои видове специалисти от гледна точка на подкрепата за деца с трудности в развитието, включително специалисти по ранна интервенция на уврежданията и ерготерапевти, квалифицирани за директна терапевтична работа с деца. Това се оценява от някои проучвания като най-сериозното липсващо звено в университетските обучителни програми.³

Продължаващо професионално развитие

Законът за социалните услуги (ЗСУ) регламентира въвеждащите и надграждащите обучения на служителите в системата, които следва да се осъществяват според разработена от доставчика програма. Въведено е и изискване служителите, които за първи път осъществяват дейност по предоставяне на социални услуги, да бъдат подпомагани методически от наставници за срок от мин. 6 месеца от датата на назначаването им⁴, както и е регламентирана супервизия за служителите.⁵ Очаква се предвидената от закона *Наредба за качеството на социалните услуги* да въведе и разгърне компетентностен модел за специалистите в социалните услуги. Тя обаче все още не е факт, както не е налице и цялостна регламентирана система и рамка за продължаващо професионално развитие за работещите в социалната сфера. Една такава цялостна система би следвало да включва въвеждащи обучения, надграждащи обучения, супервизия и менторска подкрепа, както и допълнителни възможности за развитие на професионалистите, подчинени на обща цел и рамка. Важно е тази рамка да се базира на научни доказателства, да осигурява връзка с кариерното развитие на специалистите и в нейната основа да стои ориентиран към практиката диалог в рамките на професионална общност. Последното в повечето случаи се оценява по-високо от специалистите, отколкото обучения, предлагани

² Елементите, описани в *Рамката за пълноценни грижи* на УНИЦЕФ, СЗО и Световна банка, са: здраве, хранене, ранно учене, отзивчиви родителски грижи, и сигурност и безопасност. Достъпна на: <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/272603/9789241514064-eng.pdf>

³ Child Protection Hub (2016), *The Social Service Workforce as Related to Child Protection in Southeast Europe: A Regional Overview*, достъпен на: https://childhub.org/sites/default/files/library/attachments/regional_report_final.pdf

⁴ Чл. 120 от Закон за социалните услуги

⁵ Чл. 122 от Закон за социалните услуги

чрез еднократни или краткосрочни сесии, които рядко са ефективни при пренасянето на знания и умения в практиката.⁶

От гледна точка на социалните услуги, съществуващите възможности зависят до голяма степен от доставчика и нерядко са проектно базирани. Само 40% от участниците в проучването в социалните услуги са минавали въвеждащо обучение при постъпване на работа, а 41% споделят за липса на надграждащи и поддържащи обучения. Индивидуална или групова супервизия се ползва от 55% от специалистите, а система за менторска подкрепа е налична само според 11% от тях.

Липсва и обвързване между професионалното и кариерното развитие на служителите. В системата на АСП е налице *Наредба РД-07-6 за кариерно развитие на социалните работници*, но тя се прилага само частично – повишаването на социалните работници в длъжност не е базирано на определени показани компетентности в годишната атестация, нито на определени години натрупан стаж. Лидерският капацитет и предоставените възможности за повишаването му сред ръководните кадри също са предизвикателство; тази задача като цяло не е функция на системите, а индивидуална отговорност.

Условия на труд

Ситуацията в социалния сектор от гледна точка на условията на труд и организацията на работата е най-неблагоприятна от трите основни сектора, свързани с подкрепата за РДР – здравен, образователен и социален. Основен проблем е заплащането на труда: 57,8% от специалистите в социалните услуги са неудовлетворени от нивото му, докато в системата за закрила на детето ниското заплащане се определя като най-сериозния фактор за демотивацията и високото текучество на персонала.⁷ Темата с текучеството е особено дискуссионна; то е често срещано явление, не само поради заплащането на труда, но и поради ниския статус и непривлекателния имидж на професията, натовареността с тежки случаи, липсата на възможности за кариерно развитие и липса на материална обезпеченост, и технически средства за работа. В последните години, в следствие на повишаването на заплатите в сферата на образованието, се наблюдава изтичане на кадри от социалния към образователния сектор.

Натовареността в системата за закрила на детето от гледна точка на брой случаи на специалист е особено висока, докато в социалните услуги тя е резултат в по-голяма степен на изключително големия дял на административната работа и работата с документи сред основните дейности на професионалистите – 78,7% споделят, че тя заема водещо място и е много по-силно застъпена от работата с деца, семейства и общности, и дейности, свързани с професионалното развитие.

Очакват се предвидените от ЗСУ стандарти за работно натоварване на служителите в системата, които ще определят максималния брой случаи, по които може да работи един служител в рамките на един месец в зависимост от спецификата на извършваната от него дейност.

През м. декември 2020 г. беше приета *Наредба за стандартите за заплащане на труда на служителите, които осъществяват дейности по предоставяне на социални услуги*,

⁶ Mitter, R. & Putcha, V. (2018). Strengthening and Supporting the Early Childhood Workforce: Training and Professional Development. Washington, D.C.: Results for Development, достъпно на: https://r4d.org/wp-content/uploads/Training_Professional_Development.pdf

⁷ УНИЦЕФ (2019), *Анализ на системата за закрила на детето в България*, достъпен на: <https://www.unicef.org/bulgaria/media/9361/file>

които се финансират от държавния бюджет, съгласно изискванията на чл. 124 от ЗСУ. Тя определя минималните прагове на заплащане (обвързани в процентно съотношение с минималната работна заплата) според различните видове дейности по предоставяне на социални услуги и според видовете специалисти, като ги разделя на „основни специалисти, осъществяващи дейности по ръководство на социални услуги“, „основни специалисти, осъществяващи дейности по предоставяне на социални услуги“, „препоръчителни специалисти в зависимост от вида на социалната услуга“, „служители, пряко ангажирани с обслужването на потребителите на социалната услуга“, и „служители, подпомагащи функционирането на социалната услуга“. Установените прагове са в широк диапазон, започващ от минималната работна заплата за „служители, подпомагащи функционирането на социалната услуга“ до 250% за ръководните кадри в някои от услугите. Предвид че реструктурирането на повечето социални услуги по видове дейности, в съответствие със ЗСУ, все още не е факт, е трудно да се каже в каква категория ще се окажат тези служители, които работят пряко с деца в ранна възраст и техните семейства и доколко техните възнаграждения ще се увеличат в резултат от наредбата.

Междусекторно взаимодействие и интегриран подход

Последната група предизвикателства пред специалистите в социалния сектор е свързана с междусекторното взаимодействие и интегрирания подход. Тази тема е припозната като особено важна от специалистите именно от гледна точка на подкрепата за ранното детско развитие, което включва елементи, свързани със здравето и образованието на децата, по които водещи са съответно здравната и образователната системи. 46,2% от специалистите в социалните услуги говорят за наличието на механизми за взаимодействие със специалисти от другите сектори, като при тях осъзнаването за нуждата от мултидисциплинарен подход е по-ясно изразено отколкото в другите системи. Доколко такъв подход съществува на практика обаче е силно дискуссионен въпрос. Изглежда, че това не е функция на системите като цяло, а на човешкия фактор, нагласата и уменията на индивидуалните специалисти да го прилагат. Оказва се, че най-често механизмът за координация между системите всъщност е родителят и тук отново водеща роля имат неговите индивидуални нагласи и капацитет.

ЗСУ регламентира интегрирания подход при предоставяне на социални услуги, като го дефинира по няколко начина: координацията и взаимодействието между социалната и други системи; координацията и взаимодействието в рамките на системата за социални услуги; и предоставянето на интегрирани междусекторни услуги.⁸ Една от услугите с интегриран характер, насочена към ранното детско развитие, е ранната интервенция на уврежданията при деца, която е насочена и към децата в риск от затруднения в развитието и цели да приложи мерки за ранно въздействие и намаляване на тези рискове. Тази услуга следва да се предоставя от мултидисциплинарен екип от специалисти, вкл. медицински и педагогически специалисти, логопеди, психолози, ерготерапевти и други. В страната обаче има както недостиг на специалисти в тази сфера, така и в някои от терапевтичните дисциплини. Все още не е развита система на национално ниво от услуги за ранна интервенция на уврежданията при децата.

Международните изследвания сочат, че разработването на професионални стандарти, базирани на компетентностен модел, допринасят и за повишаване на общественото доверие в професиите, тъй като се признават уникалните знания и умения, необходими за осъществяване на такива роли. Когато ролите, от друга страна, са неясни и

⁸ Чл. 129 от Закон за социалните услуги

компетентностен модел не е развит, за системите е трудно да планират набирането и професионалното развитие на персонала, тъй като липсва яснота с какво обученият персонал допринася за подпомагането на различните аспекти от детското развитие.⁹ Идентична ситуация поражда липсата на приети Стандарти за ранно детско развитие у нас, които да повишат качеството на предлаганата грижа и осигуряването на стимулираща среда за всички деца.

III. Препоръки

В страната липсва както обща политика за насърчаване на ранното детско развитие, така и политическа рамка за работната сила в социалния сектор. Към момента, по информация от МТСП, е в ход разработването на първата в страната стратегия за развитие на кадрите в социалния сектор. От основно значение е тя да обхване както нуждите на професионалистите във връзка с компетентностите им за подкрепата за ранното детско развитие, така и общите предизвикателства, свързани с условията на труд в социалната сфера. Необходимо е също така тя да бъде съобразена със Стратегическата рамка на УНИЦЕФ за укрепване на работната сила в социалната сфера¹⁰, която определя основни насоки за развитието и подкрепата на работната сила в тази сфера, включително по отношение на първоначалното образование на специалистите, продължаващите възможности за обучение и професионално развитие, политиките за назначаване и задържане на специалисти, супервизирането на качеството на работата и промотирането на обществено доверие към професиите в социалната сфера.

1. Първоначално образование

От основно значение е специалистите в социалната сфера да имат подходяща професионална подготовка преди да започнат работа. Предвид отговорните задачи на социалния сектор за подкрепа на деца и семейства в уязвими ситуации и риск, тази подготовка не може да се набави в рамките на средното образование.

- ✓ Въвеждане на **изискване за висше образование като задължителен минимум** за заемане на длъжността „социален работник“, както и за другите основни специалисти в социалната система, които работят с деца и семейства. Фактът, че над 90% от служителите в сектора вече са с висше образование, показва че има готовност за такава мярка. В някои места от страната, с остър недостиг на специалисти, би могло да се въведе временно алтернативно изискване за приложим професионален опит вместо висшето образование или да се предприеме подход, при който специалистите със средно образование, които вече работят над определен срок и показват добри резултати, се задържат в системата, а изискването важи за новоназначените.
- ✓ Насърчаване на висшите учебни заведения (ВУЗ) от страна на Министерството на образованието и науката за **разкриването на програми и разширяването на**

⁹ Putcha, V. (2018). Strengthening and Supporting the Early Childhood Workforce: Competences and Standards. Washington, D.C.: Results for Development, достъпно на: https://r4d.org/wp-content/uploads/Competences_Standards.pdf

¹⁰ УНИЦЕФ (2019), *Насоки за укрепване на работната сила в социалните служби за закрила на детето*, достъпно на: <https://www.unicef.org/sites/default/files/2019-05/Guidelines-to-strengthen-social-service-for-child-protection-2019.pdf>

приема в тези специалности, които са важни за ранното детско развитие, но са дефицитни, вкл. специалисти по ранна интервенция и терапевти, специализирани в пряката работа с деца (ерготерапевти, логопеди, психолози).

- ✓ Насърчаване и провеждане на **оценки на учебните програми във ВУЗ**, с които да се провери съответствието им с нуждите от обучение на специалистите, както и с международни стандарти в тази област.¹¹ Оценката на всяка академична програма също трябва да гарантира, че тя адекватно подготвя студентите за работа с деца в ранна възраст чрез ефективно практическо обучение.

2. Продължаващо професионално развитие

Изследванията сочат, че инвестициите в професионалното развитие на специалистите са най-ефективни, когато продължават в целия ход на кариерата им, когато са съобразени с индивидуалните нужди и когато предлагат възможности както за супервизия, така и за саморефлексия.

- ✓ Приемане на **цялостна рамка за продължаващо професионално развитие в социалния сектор, която да регламентира ключовите компетентности на специалистите**, включително начините за надграждане на компетентностите в гореописаните сфери на ранното детско развитие, които се оценяват като дефицитни. Естествено място за задаване на такава рамка би била разработваната в момента от МТСП стратегия за развитие на кадрите в социалния сектор.
- ✓ **Широко прилагане и ресурсно обезпечаване на възможностите за супервизия и менторство, регламентирани от ЗСУ**, във всички сфери на социалния сектор, като предоставянето от страна на доставчиците на услуги следва да бъде проследяване в рамките на мониторинга на качеството им, осъществяван от държавните органи.

3. Условия на труд

- ✓ **Повишаване на заплатите и подобряване на материалните условия на труд**, като последното се отнася в особено висока степен за отделите „Закрила на детето“, като първа стъпка за преодоляване на демотивацията и високите нива на текучество в тях. За да бъдат ефективни, особено за целите на работата с родители и деца в ранна възраст, органите по закрила на детето и социалните услуги следва да бъдат мобилни. Затова е важно да бъдат обезпечени с необходимите условия за извършване на мобилна работа на терен, вкл. транспортни средства.
- ✓ **Адекватно регламентиране на натовареността** през очакваните стандарти за работно натоварване на служителите в системата, които следва да се отнасят както за служителите в социалните услуги, така и за системата за закрила на детето. Това ще допринесе и за преодоляване на факторите, които възпрепятстват развитието на компетентна и мотивирана работна сила.

¹¹ Commission International Association of Schools of Social Work and International Federation of Social Workers- Interim Education (2020), *Global Standards For Social Work Education And Training*, достъпно на: https://www.iassw-aiets.org/wp-content/uploads/2020/11/IASSW-Global_Standards_Final.pdf

4. Междусекторно взаимодействие и интегриран подход

- ✓ Приемане на **Стандарти за ранно детско развитие**, които да са валидни за всички сектори, а не само за яслените групи към детските градини, както в момента е предвидено в Закона за предучилищното и училищното образование (но от влизането му в сила такива не са приети). Стандартите за ранно детско развитие биха допринесли за дефиниране на компетентностите на работната сила и осигуряване на тяхното привеждане в съответствие с обучението и професионалното развитие на служителите.
- ✓ **Въвеждане на Международната класификация на функционирането, уврежданията и здравето /ICF/ на СЗО и в трите сектора.** Това би допринесло за промяна на основния модел, през който се разглеждат и се работи с децата с увреждания и забавяне в развитието – от медицински към социален. Това би допринесло и за **разгръщането на интегрирания подход** и интегрираните услуги, залегнали в ЗСУ, вкл. услугите за ранна интервенция на уврежданията при децата, които са от особена важност именно за тази целева група. Социалният сектор има потенциала да бъде водещ при въвеждането на такъв подход.
- ✓ **Осигуряване на широко участие на самите специалисти, както и широк кръг от други заинтересовани страни, при изготвянето на новата стратегия за работната сила в социалния сектор.** Само така ще може ефективно да се адресират всички предизвикателства в социалния сектор и да подпомогне изпълнението на неговата ключова отговорност към децата и семействата на България.
- ✓ **Разработване на общ профил на компетентностите на специалистите, които работят с деца в ранна възраст, валиден за здравния, образователния и социалния сектор.** Компетентната работна сила се формира в рамките на компетентна система, която включва както индивидуалното ниво на специалистите, така и на цялостния екип в институцията, в която те работят. Темите, които следва да присъстват и в трите сектора, са свързани с предоставяне на пълноценна грижа съгласно Рамката за пълноценна грижа на УНИЦЕФ, СЗО и Световна банка; физическото и здравното развитие на детето, езиковото, речево и комуникативно развитие; влиянието на семейната среда върху развитието на детето, родителския капацитет, зачитане мнението на родителите и семейно-центрирани практики и др. Разработването на общ компетентностен профил на специалистите ще спомогне и за **създаването на ясни механизми за междусекторна координация и взаимодействие** между тях във връзка с предоставянето на услуги за деца в ранна възраст и постигането на интегрираност между трите системи.

**Работим заедно за по-зелена,
по-конкурентна и
по-приобщаваща Европа**

Проектът „България расте с децата си“ е изпълнен с финансова подкрепа, предоставена от Исландия, Лихтенщайн и Норвегия по линия на Финансовия механизъм на ЕИП. Основната цел на проекта е подобряване на качеството на услугите и мерките за насърчаване на ранното детско развитие в България.

Iceland 
Liechtenstein 
Norway  **Active
citizens fund**

www.activecitizensfund.bg


за нашите деца