

С.А. Муликова\*, М.К. Абдакимова

*Карагандинский экономический университет Казпотребсоюза, Казахстан  
(E-mail: mulikovasaltanat@mail.ru)*

## Современные тренды в подготовке социальных работников

Анализ программных и нормативных документов республики в области социальной работы показал, что уровень подготовки социальных работников не соответствует потребностям сферы социальных услуг. Изменения в социально-экономической сфере, отношение общества к социальной работе, международная практика диктуют необходимость организации труда и подготовки социальных работников с учетом требований профессионального стандарта в этой области. Наличие профессионального стандарта в социальной работе обязывает образовательные учреждения адаптировать содержание образовательной программы в части подготовки социальных работников в соответствии с требованиями профессионального стандарта, ориентируясь на формирование профессиональных компетенций. Профессиональные компетенции и определение результатов обучения требуют использования адекватной содержанию профессиональной деятельности технологии обучения в учебном процессе — кейс-менеджмента. Кейс-менеджмент — технология, отражающая содержание трудовой функции социального работника. Он не является частью политики, обеспечения и контроля специальных социальных услуг и социальной работы.

*Ключевые слова:* кейс-менеджмент, образовательная программа, профессиональный стандарт, социальная политика, социальная работа, социальное развитие, социальный работник, трудовая функция.

### *Введение*

Социальная работа как отрасль профессиональной деятельности в Казахстане — новое направление. Опыт зарубежных стран в этой области социальной реальности чрезвычайно важен для его развития — в области подготовки кадров, разработки профессионального стандарта, совершенствования методов работы и технологий, а также организации научных исследований.

Предметом исследования статьи является выделение направлений в области подготовки социальных работников; на основании анализа содержания профессиональной деятельности социальных работников определить оптимальные педагогические технологии для создания квазипрофессиональной среды в образовательном процессе при подготовке социальных работников.

Содержание деятельности социального работника включает в себя содействие социальным изменениям, социальному развитию, социальной сплоченности, усиление способности людей функционировать автономно в обществе. Анализ теории и практики позволяет утверждать, что функционирование и развитие социального работника как профессионала напрямую зависят от социальной политики государства; цели социального развития; структурной полноты системы органов управления; социальной ориентации совести и деятельности государственных служащих. Важную роль играет интерес социального работника и клиента к конкретным результатам их взаимодействия; соответствие полномочий и обязанностей специалиста по социальной работе сфере деятельности; уважение к общему уровню развития специалиста по социальной работе.

В Казахстане с момента приобретения самостоятельности и на сегодняшний день наработана необходимая и достаточная законодательная, нормативная и методическая база, регулирующая социальную сферу. Например, Законы Республики Казахстан: «О специальном государственном пособии в Республике Казахстан» (1999), «О государственной адресной социальной помощи» (2001), «О специальных социальных услугах» (2008), «О минимальных социальных стандартах и их гарантиях» (2015) и др. Большое внимание уделяется развитию социальной сферы и в ежегодных посланиях Главы государства народу Казахстана. В программном документе «Социальная модернизация Казахстана: 20 шагов к Обществу Всеобщего Труда» от 10 июля 2012 года Первый Президент РК констатировал: «Современный мир стал в чрезвычайной степени взаимосвязанным, со всеми плюсами и минусами. Это реальность, с которой приходится считаться всем. И большим странам, и средним, и

\*Корреспондирующий автор. E-mail: mulikovasaltanat@mail.ru

малым. Все это требует от государства выверенной социальной политики... И это необходимо, потому что от решения социальных вопросов зависит жизнь и каждодневное самочувствие всех граждан нашей страны» [1]. В этой статье Н.А. Назарбаевым определена необходимость разработки Концепции социального развития страны до 2030 года, которая обозначила бы новый этап социальной модернизации и способствовала достижению стратегической цели по вхождению Казахстана в число 30-ти самых развитых государств мира к 2050 году.

Во исполнение поручения Главы государства, данного в указанной выше статье, в 2014 г. была разработана и утверждена «Концепция социального развития Республики Казахстан до 2030 года» [2], цель которой — создание условий для повышения качества и конкурентоспособности человеческого капитала, достижение высокого стандарта качества жизни для всех казахстанцев.

Последовательно решая вопросы социальной политики и реализуя стратегию модернизации государства, Министерством труда и социальной защиты населения Республики Казахстан был разработан еще один документ «Концепция дальнейшей модернизации системы социального обслуживания» [3], направленный на преобразования в системе социального обслуживания до 2021 года.

Большое внимание в концепции дальнейшей модернизации системы социального обслуживания уделено проблеме отсутствия профессиональных стандартов и низкой квалификации социальных работников: «Из-за отсутствия профессиональных стандартов существуют программы обучения для подготовки социальных работников, определяющие потребности людей в трудных жизненных ситуациях, и социальных работников, непосредственно вовлеченных в уход за этими категориями граждан. Это напрямую влияет на структуру предоставляемых услуг. Относительно низкий уровень оплаты труда сохраняется, и система стимулирования, используемая в настоящее время, несовершенна. Работа в социальных учреждениях непривлекательна и не престижна».

В Концепции также отмечена необходимость:

- планирования потребности в социальных работниках;
- учета потребности в специалистах социальной работы различного профиля с высшим образованием;
- пересмотра подходов к определению функциональных обязанностей и квалификационных требований к персоналу по социальной работе;
- развития системы непрерывного профессионального образования работников системы социального обслуживания;
- разработки профессиональных стандартов социальных работников, отражающих требования работодателей к уровню знаний, навыкам и умениям готовящихся кадров;
- пересмотра образовательных стандартов организаций, обеспечивающих подготовку и переподготовку кадров и т.д.

В подтверждение несоответствия уровня квалификации специалистов социальной работы можно привести и следующие данные. Например, согласно исследованию ЮНИСЕФ в Казахстане [4]:

- социальная работа все еще является новой академической и профессиональной дисциплиной;
- правительство проявляет интерес к укреплению существующей системы, к вопросам, касающимся как совершенствования нормативно-правовой базы, разработке общих стандартов...;
- определения социальной работы и социальных работников не стандартизированы в различных секторах, кроме того, они не полностью соответствуют международным определениям и концепции профессии;
- кейс-менеджмент не является частью политики, обеспечения и контроля специальных социальных услуг и социальной работы;
- дефицит квалифицированных и хорошо обученных социальных работников;
- механизм супервизии/кураторства не предусмотрен в законе и политике;
- университетское образование по специальности «Социальная работа» испытывает нехватку практической направленности и практики на местах, включая слабые связи между учреждениями образования и потенциальными работодателями;
- необходимо обеспечить, чтобы все программы высшего образования по специальности «Социальная работа» являлись программами, основанными на компетенциях;
- положение в обществе социальных работников относительно невысоко, и профессия считается непривлекательной и связанной в основном с узким набором услуг (т.е. ориентация только на людей с ограниченными возможностями и пожилых людей);

– нет кодексов профессиональной этики, разработанных и принятых для социальных работников и др.

Как показывает анализ концептуальных документов и исследований, проведенных ЮНИСЕФ в Казахстане, для реализации стратегии модернизации необходимо последовательно улучшать разработку профессионального стандарта в области социальной работы и, как логическое продолжение этой работы, вносить изменения в образовательные программы для обучения будущих социальных работников.

В подтверждение мысли о том, что Правительство понимает необходимость укрепления существующей социальной системы приказом министра труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 30 мая 2019 года № 292 утвержден профессиональный стандарт «Психологическая и социальная работа» [5].

В профессиональном стандарте «Психологическая и социальная работа» закреплены требования к уровню квалификации и компетентности, к содержанию, качеству и условиям труда, и действие стандарта распространяется на услуги, оказываемые государственными юридическими лицами. В указанном документе говорится: «...стандарт позволит создать образовательные программы, в том числе для обучения персонала на предприятиях, для сертификации работников и выпускников образовательных учреждений, решить широкий круг задач в области управления персоналом».

К профессиональной группе, на которую распространяется содержание стандарта, отнесены: специалисты-профессионалы в области здравоохранения; специалисты в области права, гуманитарных областей и культуры; вспомогательный профессиональный персонал по юридическим, социальным услугам и религии.

Утверждение профессионального стандарта определило необходимость высшим учебным заведениям, осуществляющим подготовку социальных работников, модернизацию учебных программ с учетом современных вызовов; формулирование компетенций с точки зрения современной практики социальной работы; определение результатов обучения с учетом требований профессиональных стандартов; разработки и использования интерактивных методов обучения, направленных для постижения содержания профессиональной деятельности.

#### *Основная часть*

Анализ практической работы позволяет нам утверждать о необходимости формирования у будущих социальных работников представлений и практических навыков работы с конкретным случаем. Владеть технологиями диагностирования каждого конкретного случая, определения причинно-следственных связей, подбирать адекватные технологии социальной работы по преодолению трудной жизненной ситуации. И, на наш взгляд, этому способствует развитие использования в учебном процессе по подготовке студентов образовательной программы «Социальная работа» — кейс-менеджмент.

Предметом предлагаемой статьи не является анализ метода обучения «кейс-менеджмент». Данной проблематике достаточно уделено внимание в научной литературе. Внимание авторов статьи акцентировано на «кейс-менеджменте», реализуемом в социальной работе.

Определимся с содержанием понятия «кейс-менеджмент». Кейс-менеджмент — ведущая технология социальной, социально-педагогической работы с конкретной проблемной ситуацией, в которой объединены и определенный мониторинг ситуации, и привлечение иных институций, и осуществление координации действий специалистов и служб с целью решения психологических, межличностных, социальных проблем клиента, его окружения [5].

В частности, казахстанский исследователь Б.Ж. Турбеков в своей работе пишет, что «кейс-менеджмент — самый распространенный метод индивидуальной работы, широко применяемый в Европе и США. Он используется к различным категориям получателей социальных услуг: малообеспеченным гражданам, инвалидам, лицам с судимостью, неблагополучным семьям, пациентам больниц, мигрантам и т.д. Обоснованность использования кейс-менеджмента при работе с семьями в трудной жизненной ситуации заключается в том, что метод предусматривает разнообразную поддержку (социальную, психологическую, медицинскую и др.), а также безболезненную адаптацию к социуму...» [6; 96].

В работе «Индивидуальная социальная работа ... — О проекте «Technical Assistance to Sector Policy Support Programme in the Social Protection Sector — Service Delivery Component, Tajikistan» утверждается, что метод «управление случаем клиента», который более привычен и традиционен для

социальной работы, «в сегодняшней социальной работе является основным, объединяющим и структурообразующим. Термин происходит от англоязычного понятия «casework, case-management», что можно перевести несколькими способами: «кейс-менеджмент», «управление случаем», «ведение случая», «работа со случаем», «ведение дела» [7].

В работе «Сборник кейсов для вузов по дисциплинам гуманитарного и социально-экономического цикла» представлено следующее определение: «Кейс-менеджмент — техника обучения, использующая описание реальных ситуаций... это метод обучения, при котором студенты и преподаватели участвуют в непосредственном обсуждении деловых ситуаций или задач» [8; 3].

Российские исследователи рассматривают термин «кейс-менеджмент» как процесс управления персоналом для достижения поставленных целей и определения управления делами как «управления делами» [9; 67]. По мнению исследователей, кейс-менеджмент следует понимать как работу кейс-менеджера и группы специалистов, получающих социальную помощь. Чтобы помочь в решении трудной жизненной ситуации для клиента, междисциплинарная команда специалистов должна организовать работу с окружающей средой, привлекая ресурсы для решения проблемной ситуации, обеспечить взаимодействие различных структур, которые могут повлиять на происходящее [10, 11]. Под всем этим исследователи понимают «работу со случаем».

Исследователь Ю.В. Годорцева считает, что кейс-менеджмент, или «ведение случая», является одной из ключевых технологий социальной работы, в основе которой лежит установление взаимодействия между социальным работником и клиентом. По мнению автора, навыки владения кейс-менеджментом являются актуальными для социального работника. В них проявляется способность гибко и критично мыслить, иметь высокий адаптивный потенциал, готовность быстро принимать нестандартные решения, быть восприимчивым к изменениям и инновациям [12; 133].

Анализ научных источников, законодательной литературы и опыта практической работы позволяет констатировать, что кейс-менеджмент в полном смысле как технология в Казахстане не используется, так как она не полностью соответствует устоявшемуся механизму предоставления социальных услуг гражданам. В казахстанской практике чаще всего кейс-менеджмент трактуется как «индивидуальное социальное сопровождение», но при этом отсутствуют признаки интегрированности услуг и уникальности решений. Стоит отметить, что часть услуг мультидисциплинарных комиссий специалистов предоставляется на платной основе, поэтому не в каждом случае можно полностью решить проблему. Эффективному кейс-менеджменту препятствует кадровая проблема. Для поиска инновационных методов работы и разработки персональных технологий в процессе патронажа требуется и соответствующая мотивация.

Подводя итог, следует отметить, что в университетах, в которых ведется подготовка будущих социальных работников, дисциплина «Case Management» должна быть включена в учебную программу. А для этого требуется провести определенную работу: определиться с содержанием, структурой учебной программы, накопить методическое обеспечение «кейс-менеджмента». Высшие учебные заведения совместно с социальными партнерами должны осуществлять на системной основе разработку учебно-методических пособий по кейс-менеджменту клиентов (услугополучателей), оказавшихся в трудной жизненной ситуации. Целью данных справочников должна стать помощь в овладении навыками использования кейс-менеджмента.

### *Результаты исследования*

В Карагандинском экономическом университете Казпотребсоюза подготовка социальных работников осуществляется с 2003 года.

Цель образовательной программы 6В10201 — «Социальная работа», реализуемой в университете, коррелируется с содержанием профессионального стандарта «Психологическая и социальная работа» и определена как формирование инновационного потенциала личности специалиста, конкурентоспособного и обладающего профессиональными компетенциями для организации и управления социальной работой по предоставлению социальных услуг для различных категорий населения, разработки и реализации социальной политики. Уникальность образовательной программы состоит в формировании профессиональной компетентности и готовности бакалавров социального обеспечения к реализации социальной политики Республики Казахстан в условиях становления гражданского общества.

С внедрением компетентностного подхода в подготовку специалистов университетом с 2017 года реализован модульный принцип построения образовательной программы и учебного плана. На-

пример, учебный план ОП «Социальная работа» состоит из 15 модулей, каждый из которых направлен на формирование определенных компетенций и результатов обучения.

На основе анализа трудовых функций, закрепленных профессиональным стандартом «Психологическая и социальная работа», определены компетенции, формируемые у студентов в процессе изучения по модулю. Помимо обозначения компетенций, в модульном учебном плане нашли отражение и результаты обучения, достигаемые будущими социальными работниками в процессе формирования компетенций. В таблице 1 представлен пример взаимосвязи трудовой функции, выполняемой социальным работником, компетенции и результатов обучения.

Т а б л и ц а 1

**Пример взаимосвязи трудовой функции, выполняемой социальным работником, компетенции и результатов обучения**

№ п/п	Наименование профессии	Трудовая функция	Содержание компетенции	Результат обучения
1	Специалист по социальной работе	<i>Трудовая функция 1:</i> Создание групп поддержки, проведение тренингов, работы с инициативными группами, группами само- и взаимопомощи. <i>Трудовая функция 2:</i> Анализ качества и эффективности оказания специальных социальных услуг нуждающимся лицам (семьям) в период деятельности, разработку предложений по улучшению социальной работы	Готовность к социальному менеджменту, использованию математических моделей планирования и прогнозирования в социальной сфере	Владеть навыками работы с различными базами данных в единой информационной системе социального обслуживания, применять математические модели и статистические методы в социальном планировании и прогнозировании Уметь организовывать межведомственное взаимодействие, работать с коллективами, группами, управлять проектами и процессами, координировать процессы перенаправления клиентов и решать социальные задачи, направленные на обеспечение прав человека
2	Социальный работник по оценке и определению потребности в специальных социальных услугах	<i>Трудовая функция 1:</i> Организация участия в проведении оценки и определении потребности в специальных социальных услугах. <i>Трудовая функция 2:</i> Осуществление оценки и определения потребности в специальных социальных услугах	Готовность к реализации социальной политики государства на основе клиентоориентированности, самостоятельность в принятии профессиональных решений, осознание социальной значимости своей профессии	Применять знания и умения по проведению комплексной оценки трудной жизненной ситуации в разных социальных группах населения с целью выявления потребностей и разработки программ социальной помощи и защиты на основе социального партнерства и организации социального диалога
3	Социальный работник с осужденными в пенитенциарной системе	<i>Трудовая функция 1:</i> Оказание социальной помощи, поддержки и защиты осужденным в целях их исправления и ресоциализации в период исполнения уголовного наказания, а также адаптации в обществе после освобождения	Способность осуществлять профессиональную деятельность на основе развитого правосознания, правового мышления и правовой культуры, принимать решения и совершать действия в управленческой сфере в точном соответствии с законом	Понимание сущности основных прав и обязанностей субъектами права, мер ответственности, требования законов, смысла юридически значимых документов и правовых действий, умение защищать свои права законными правовыми средствами, способность прокомментировать содержание правового акта и точно применить правовой акт в профессиональной деятельности

Каждая трудовая функция, нашедшая отражение в профессиональном стандарте, сопровождается в модульном плане компетенцией и результатом обучения. Для оценки формирования определенной компетенции и соответствующего ей результата обучения должен быть накоплен достаточный объем актуальных кейсов, разработанных с учетом решения их, посредством привлечения законода-

тельной и нормативной базы республики в системе социального обслуживания. Поскольку решение кейсов предполагает наличие теоретических знаний в области социального и экономического права у студентов, помимо знаний, полученных по специальным и базовым дисциплинам.

И, на наш взгляд, этому процессу формирования готовности к выполнению профессиональных функций будущих социальных работников отвечает кейс-менеджмент. Использование кейс-менеджмента в учебном процессе подготовки будущих социальных работников и обучение применению этого метода, по нашему мнению, позволит повысить качество обучения студентов и решить проблему недостаточной сформированности компетенций к практическому руководству.

Актуальность содержания заявленной темы прослеживается и в том, возвращаясь к содержанию профессионального стандарта, что в нем в карточке по профессии «Специалист по социальной работе» содержание одной из трудовых функций является кейс-менеджмент (табл. 2), например:

Т а б л и ц а 2

### Кейс-менеджмент в содержании трудовой функции

<p><i>Трудовая функция:</i> «Сопровождение случая (кейс-менеджмент) клиентов (услугополучателей), оказавшихся в трудной жизненной ситуации»</p>	<p><i>Задача:</i> Сопровождение случая (кейс-менеджмент) клиентов (услугополучателей), оказавшихся в трудной жизненной ситуации</p>	<p><i>Умения и навыки:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 Осуществлять вмешательство для достижения практических целей социального сопровождения и расширения возможностей клиентов и местного сообщества — с конкретной проблемной ситуацией.</li> <li>2 Проводить оценку нужд и потребностей семьи (человека, ребенка).</li> <li>3 Прогнозировать социальные риски.</li> <li>4 Проводить мониторинг и оценку ситуации и привлекать иные институты.</li> <li>5 Осуществлять координацию действий специалистов и служб с целью решения психологических, межличностных, социальных проблем клиента, его окружения.</li> <li>6 Управлять эмоциями.</li> <li>7 Составлять план работы с семьей.</li> <li>8 Выявлять социальные проблемы.</li> <li>9 Налаживать коммуникативные связи</li> </ol> <p><i>Знания:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 Психология коммуникации.</li> <li>2 Социальная работа с семьей и детьми.</li> <li>3 Модели кейс-менеджмента.</li> <li>4 Основы консультирования.</li> <li>5 Техника оценки нужд и потребностей.</li> <li>6 Педагогика.</li> <li>7 Управление и администрирование</li> </ol>
---	---	---

### Заключение

Итак, что мы имеем сегодня: определены стратегические векторы модернизации общественного сознания в обществе, задачи социальной политики и социальных служб, утвержден профессиональный стандарт. В настоящее время вопрос адресован высшим учебным заведениям в контексте совершенствования образовательных программ, разработки и внедрения технологий, направленных на подготовку к выполнению трудовых функций, указанных в профессиональном стандарте.

Подводя итог сказанному выше, мы отмечаем, что процесс обучения социальных работников в контексте утвержденного профессионального стандарта «Психологическая и социальная служба» представляет собой систематический, длительный и запланированный процесс, требующий следующих мер: разработка базовых и дополнительных образовательных программ (основных и второстепенных); разработка рекомендаций по оценке академических достижений студентов, разработка рекомендаций для студентов по прохождению профессиональной практики, подготовка учебников и учебной литературы и т.д.

## Список литературы

- 1 Послание Президента Республики Казахстан от 14 декабря 2012 г. «Социальная модернизация Казахстана: Двадцать шагов к Обществу Всеобщего Труда» [Электронный ресурс]. — Режим доступа: [https://www.inform.kz/ru/social-na-ya-modernizaciya-kazahstana-dvadcat-shagov-k-obschestvu-vseobshchego-truda\\_a2478336](https://www.inform.kz/ru/social-na-ya-modernizaciya-kazahstana-dvadcat-shagov-k-obschestvu-vseobshchego-truda_a2478336) (Дата обращения: 05.02.2020).
- 2 Концепция социального развития Республики Казахстан до 2030 года и План социальной модернизации на период до 2016 г. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: [https://tengrinews.kz/zakon/pravitelstvo\\_respubliki\\_kazahstan\\_premier\\_ministr\\_rk/hozyaystvennaya\\_deyatelnost/id-P1400000396/](https://tengrinews.kz/zakon/pravitelstvo_respubliki_kazahstan_premier_ministr_rk/hozyaystvennaya_deyatelnost/id-P1400000396/) (Дата обращения: 10.02.2020).
- 3 Концепция дальнейшей модернизации системы социального обслуживания [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://www.akimat-talgar.gov.kz/p/socprog89>.
- 4 Аналитическая справка [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://www.unicef.org/kazakhstan/media/3211/file> (Дата обращения: 12.02.2020).
- 5 Профессиональный стандарт «Психологическая и социальная работа» [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://www.zakon.kz/4972322-utverzhdenn-professionalnyy-standart.html>.
- 6 Турбеков Б.Ж. Интегрированные услуги семьям, находящимся в трудной жизненной ситуации в условиях мегаполиса: дис. ... д-ра по профилю: 6D090500 / Берик Жолмуханович Турбеков. — Нур-Султан, 2019. — 167 с.
- 7 Индивидуальная социальная работа — О проекте «Technical Assistance to Sector Policy Support Programme in the Social Protection Sector — Service Delivery Component, Tajikistan» [Электронный ресурс]. — Режим доступа: [http://sdc-eu.info/RDF/3\\_26K\\_4.pdf](http://sdc-eu.info/RDF/3_26K_4.pdf) (Дата обращения: 13.02.2020).
- 8 Сборник кейсов для вузов по дисциплинам гуманитарного и социально-экономического цикла: учеб.-метод. пос. / А.Г. Абызова, И.С. Андронов, Л.Е. Егорова и др. — СПб.: Изд-во СПб. ун-та управления и экономики, 2015. — 138 с.
- 9 Скрипченко Н.Ю. Основные этапы и процессы внедрения ювенальных технологий в Архангельской области / Н.Ю. Скрипченко, Н.В. Машинская // Вопросы ювенальной юстиции. — 2015. — № 3. — С. 20–31.
- 10 Юрченко Л.В. Теоретические основы восстановительного правосудия. Методика «кейс-менеджмент» / Л.В. Юрченко // Вестн. Омск. гос. ун-та. — 2010. — № 3. — С. 164–168.
- 11 Тугаров А.Б. Соотношение детерминирующего влияния факторов социальной адаптации в кейс-менеджменте социально-педагогического сопровождения детей-инвалидов / А.Б. Тугаров, А.С. Дудкин // Изв. ПгПУ им. В.Г. Белинского. — 2012. — № 28. — С. 66–74.
- 12 Тодорцева Ю.В. Кейс-менеджмент як метод соціальної роботи в процесі підготовки професійно мобільних майбутніх фахівців соціальної сфери / Ю.В. Тодорцева // Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах. — 2020. — № 69 (Т. 3). — С. 133–137.

С.А. Муликова, М.К. Абдакимова

## Әлеуметтік қызметкерлерді дайындаудағы заманауи трендтер

Әлеуметтік жұмыс саласындағы республиканың бағдарламалық және нормативтік құжаттарына жасалған талдау әлеуметтік қызметкерлерді даярлау деңгейі әлеуметтік қызметтер секторының қажеттіліктеріне сәйкес келмейтіндігін көрсетті. Әлеуметтік-экономикалық саладағы өзгерістер, қоғамның әлеуметтік жұмысқа қатынасы, халықаралық тәжірибе осы саладағы кәсіби стандарттың талаптарын ескере отырып, әлеуметтік жұмысшыларды даярлау мен оқытуды қажет етеді. Әлеуметтік жұмыста кәсіби стандарттың болуы білім беру ұйымдарын әлеуметтік құзыреттіліктерді қалыптастыруға бағытталған әлеуметтік жұмысшыларды даярлауға арналған білім беру бағдарламасының мазмұнын стандарт талаптарына сәйкес келтіруді міндеттейді. Кәсіби құзыреттілікті қалыптастыру және оқу нәтижелерін анықтау оқу процесінде оқыту технологиясын — кейс-менеджменті басқаруды қажет етеді. Кейс-менеджмент — бұл әлеуметтік қызметкердің еңбек функциясының мазмұнын көрсететін технология.

*Кілт сөздер:* іс жүргізу, білім беру бағдарламасы, кәсіби стандарт, әлеуметтік жұмыс, әлеуметтік даму, әлеуметтік қызметкер, еңбек функциясы.

S.A. Mulikova, M.K. Abdakimova

## Current trends in the training of social workers

The analysis of the program and normative documents of the republic in the field of social work showed that the level of training of social workers does not meet the needs of the social services sector. Changes in the socio-economic sphere, the attitude of society towards social work, international practice dictate the need for organizing work and training social workers, taking into account the requirements of a professional standard in this field. The presence of a professional standard in social work obliges educational institutions to bring the content of the educational program for the training of social workers in accordance with the requirements of the standard, focusing on the formation of professional competencies. The formation of professional competencies and the definition of learning outcomes requires the use of training technology in the educational

process — case management. Case management is a technology that reflects the content of the labor function of a social worker.

*Keywords:* case management; educational program; professional standard; social development; social work; social worker; labor function.

## References

- 1 Poslanie Prezidenta Respubliki Kazakhstan ot 14 dekabria 2012 h. «Sotsialnaia modernizatsiia Kazakhstana: Dvadsat shahov k Obschestvu Vseobshcheho Truda» [*Message from the President of the Republic of Kazakhstan dated December 14, 2012 «Social Modernization of Kazakhstan: Twenty Steps to the Universal Labor Society»*] (2012). — *inform.kz/ru*. Retrieved from [http://www.inform.kz/ru/social-naya-modernizaciya-kazahstana-dvadcat-shagov-k-obschestvu-vseobshchego-truda\\_a2478336](http://www.inform.kz/ru/social-naya-modernizaciya-kazahstana-dvadcat-shagov-k-obschestvu-vseobshchego-truda_a2478336) [in Russian].
- 2 Kontsepsiia sotsialnoho razvitiia Respubliki Kazakhstan do 2030 hoda i Plan sotsialnoi modernizatsii na period do 2016 hoda [*The concept of social development of the Republic of Kazakhstan until 2030 and the Plan of social modernization for the period until 2016*] (2014). — *tengrinews.kz*. Retrieved from: [https://tengrinews.kz/zakon/pravitelstvo\\_respubliki\\_kazakhstan\\_premier\\_ministr\\_rk/hozyaystvennaya\\_deyatelnost/id-P1400000396](https://tengrinews.kz/zakon/pravitelstvo_respubliki_kazakhstan_premier_ministr_rk/hozyaystvennaya_deyatelnost/id-P1400000396) [in Russian].
- 3 Kontsepsiia dalneishei modernizatsii sistemy sotsialnoho obsluzhivaniia [*The concept of further modernization of the social service system*] (2017). — *socialvko.gov.kz/ru*. Retrieved from: <http://socialvko.gov.kz/ru/news/konczepziya-dalnejshj-modernizaczii-sistemyi-soczialnogo-obsluzhivaniya> [in Russian].
- 4 Analiticheskaia spravka [*Analytical background*] (2014). — *unicef.org*. Retrieved from: <https://www.unicef.org/kazakhstan/media/3211/file> [in Russian].
- 5 Professionalnyi standart «Psikholohicheskaia i sotsialnaia rabota» [*Professional standard «Psychological and social work»*] (2019). — *zakon.kz*. Retrieved from: <https://www.zakon.kz/4972322-utverzhen-professionalnyy-standart.html> [in Russian].
- 6 Turbekov, B.Zh. (2019). Intehrirovannye usluhi semiam, nakhodiashchimsia v trudnoi zhiznennoi situatsii v usloviakh mehopolisa [*Integrated Services for Families in a Difficult Life Situation in a Metropolis*]. Doctor's thesis. Nur-Sultan [in Russian].
- 7 Individualnaia sotsialnaia rabota — O proekte «Technical Assistance to Sector Policy Support Programme in the Social Protection Sector — Service Delivery Component, Tajikistan» [*Individual social work — About the project «Technical Assistance to Sector Policy Support Program in the Social Protection Sector — Service Delivery Component, Tajikistan»*]. — *sdc-eu.info*. Retrieved from: [http://sdc-eu.info/RDF/3\\_26K\\_4.pdf](http://sdc-eu.info/RDF/3_26K_4.pdf) [in Russian].
- 8 Sbornik keisov dlia vuzov po distsiplinam humanitarnoho i sotsialno-ekonomicheskoho tsikla: uchebno-metodicheskoe posobie [*A collection of case studies for universities on the disciplines of the humanitarian and socio-economic cycle: a training manual*] (2015). Saint Petersburg: Izdatelstvo Sankt-Peterburhskoho universiteta upravleniia i ekonomiki [in Russian].
- 9 Skripchenko, N.Yu. (2015). Osnovnye etapy i protsessy vnedreniia yuvenalnykh tekhnolohii v Arkhangel'skoi oblasti [*The main stages and processes of the introduction of juvenile technologies in the Arkhangelsk region*]. *Voprosy yuvenalnoi yustitsii — Questions of juvenile justice, Vol.3, 20–31* [in Russian].
- 10 Yurchenko, L.V. (2010). Teoreticheskie osnovy vosstanovitel'nogo pravosudiia. Metodika «keis-menedzhment» [*Theoretical foundations of restorative justice. Methodology «case management»*]. *Vestnik Omskogo gosudarstvennogo universiteta — Bulletin of the OSU, Vol.3, 164–168* [in Russian].
- 11 Tugarov, A.B. & Dudkin, A.S. (2012). Sootnosheniie determiniruiushchego vliianiia faktorov sotsialnoi adaptatsii v keis-menedzhmente sotsialno-pedahohicheskoho soprovozhdeniia detei-invalidov [*Correlation of the determinative influence of factors of social adaptation in the case management of social and pedagogical support for children with disabilities*]. *Izvestiia PgPu imeni V.G. Belinskogo — News of PGU named after V.G. Belinsky, Vol. 28, 66–74* [in Russian].
- 12 Todortseva, Yu.V. (2020). Keis-menedzhment kak metod sotsialnoi raboty v protsesse podgotovki professionalno mobilnykh budushchikh spetsialistov sotsialnoi sfery // *Pedahohika formirovaniia tvorcheskoi lichnosti v vysshiei i obsheobrazovatelnoi shkole. — Vol. 69, 3, 133–137* [in Ukrainian].