

PROFESIONALNI RAZVOJ SOCIJALNIH RADNIKA U REPUBLICI SRBIJI U KONTEKSTU CELOŽIVOTNOG UČENJA¹¹

Rezime

Profesionalni razvoj je značajan za unapređenje kompetentnosti socijalnih radnika, organizovanje i pružanje kvalitetnih usluga u socijalnom radu. Ciljevi rada su: a) analiza ključnih aspekata profesionalnog razvoja socijalnih radnika u kontekstu celoživotnog učenja, b) analiza međunarodnih i nacionalnih dokumenata u ovoj oblasti i c) analiza istraživanja profesionalnog razvoja. U radu se daje pregled razvoja koncepta celoživotnog učenja i profesionalnog razvoja, analiziraju se ključni aspekti i njihova mesta u međunarodnim i nacionalnim dokumentima. Ukazuje se na značaj kontinuiranog profesionalnog razvoja za obrazovanje i praksu socijalnih radnika. Pokazuje se usaglašenost nacionalnih dokumenata Republike Srbije (RS) sa međunarodnim kroz uvođenje sistema licenciranja i zakonske obaveze stručnog usavršavanja socijalnih radnika s ciljem profesionalnog razvoja. Međutim, RS nedostaju obavezujući nacionalni standardi koji regulišu profesionalni razvoj tokom i nakon formalnog obrazovanja socijalnih radnika. Diskutuju se mogući pravci daljeg razvoja ove oblasti. Profesionalni razvoj socijalnih radnika je slabo istražen kod nas i u svetu. Radi usaglašavanja kvaliteta profesionalnog razvoja socijalnih radnika potrebno je zakonski regulisati obavezno sprovođenje standarda u visokoškolskim ustanovama za obrazovanje socijalnih radnika i u vladinom i nevladinom sektoru koji zapošljava socijalne radnike. Interesantno bi bilo istražiti uslove za profesionalni razvoj socijalnih radnika u RS radi unapređenja kvaliteta kontinuiranog profesionalnog razvoja i prakse socijalnog rada.

Ključne reči: *profesionalni razvoj, celoživotno učenje, obrazovanje, socijalni radnici, standardi*

Uvod

U savremenom svetu promene u svim sferama života zahtevaju stalno učenje i sticanje novih znanja i veština. S obzirom na karakteristike posla od socijalnih radnika se očekuje da kontinuirano unapređuju znanja, veštine i prate trendove tokom rada u ovoj oblasti kako bi efikasno odgovorili na potrebe korisnika. Njihov profesionalni razvoj obuhvata kontinuirani proces obrazovanja

¹¹ Rad je nastao u okviru projekta „Politički identitet Srbije u regionalnom i globalnom kontekstu“ (broj: 179076) koji finansira Ministarstvo prosvete, nauke i tehnološkog razvoja Republike Srbije.

i obuke, tokom koga učenjem, praktičnim radom i podrškom u radnom okruženju, razvijaju i unapređuju znanja, veštine, vrednosti i sposobnosti za izazvanje promene i pružanje kvalitetnih usluga (Brown, Rutter, 2008; Tančić, Vuković, Malčić, 2017).

U domaćoj i stranoj literaturi ne postoji jedinstveno određenje koncepta profesionalnog razvoja već različita shvatanja bliže određuju njegovu suštinu u kontekstu celoživotnog učenja. Prisutna su poistovećivanja profesionalnog razvoja sa različitim pojmovima (stručno usavršavanje, kontinuirano obrazovanje) uprkos razlikama među njima (Hargreaves, Fullan, 1992). Profesionalni razvoj obezbeđuje socijalnim radnicima pripremu za obavljanje radnih zadataka i profesionalne uloge (Žegarac, Brkić, 2007; Zuković, Milutinović, Slijepčević, 2016). Ono uključuje formalno obrazovanje i stručno usavršavanje kroz neformalne i informalne oblike definisane razvojnim planom (Žegarac, Brkić, 2007; Mirkov, 2011). Beher (Becher, 1999; prema Brown, Rutter, 2008) smatra da profesionalci uče šest puta više kroz neformalne nego kroz formalne oblike učenja, što govori o značaju stalnog neformalnog usavršavanja, koje se naslanja na prethodno formalno obrazovanje.

Stručno usavršavanje je uži pojam od profesionalnog razvoja i vodi istom, vremenski ograničeno, usmereno promenama u obrazovnom sistemu, zavisi od finansijskih mogućnosti i često je nametnuto zaposlenima (Hargreaves, Fullan, 1992; Tančić, Vuković, Malčić, 2017; Slimani-Rolls, Kiely, 2019). Odgovornost za stručno usavršavanje je na predavačima skupa i odnosi se na jednokratne aktivnosti: seminare, konferencije, obuke (Hargreaves, Fullan, 1992; Tančić, Vuković, Malčić, 2017; Slimani-Rolls, Kiely, 2019). Za profesionalni razvoj važna je svesnost profesionalca da je celoživotno učenje i rad na sebi uslov za adekvatno funkcionisanje na ličnom i profesionalnom nivou (Zuković, Milutinović, Slijepčević, 2016). Trevitik (Trevithick, 2012) navodi da bi odnos socijalnih radnika prema profesionalnom razvoju trebalo da bude lični konstrukt, proizašao iz njihovih potreba, želja i uverenja o značaju kontinuiranog usavršavanja. Postoji povezanost vrednosti i usluga socijalnog rada sa vrednostima celoživotnog učenja i obrazovnim uslugama u pogledu:

1. poštovanja slobode izbora karijere i ličnog razvoja,
2. dostupnosti – pravo osobe na pristup programima celoživotnog učenja,
3. jednakih mogućnosti – obezbeđenje i promocija jednakih mogućnosti svima u obrazovanju i zapošljavanju,
4. usmerenosti prema korisnicima – uvažava se interes pojedinca u bilo kojem razdoblju života, bez diskriminacije po bilo kom osnovu,
5. kontinuiteta – celoživotno učenje odvija se tokom karijere i svih promena koje pojedinci doživljavaju u ličnom i društvenom životu,
6. pristupačnosti – programima celoživotnog učenja pristupa se na fleksibilne načine, pristupačne potrebama i mogućnostima korisnika,
7. usvajanja kulture učenja i neprekidnog sticanja znanja,

8. pokretanja promena u ličnom, porodičnom i društvenom kontekstu sa ciljem postizanja razvoja (Ćuk i dr., 2017).

Imajući ovo u vidu, celoživotno učenje je sastavni deo obrazovanja za socijalne radnike pripremajući ih za različite profesionalne uloge i kreatore promena. Programi celoživotnog učenja treba da su dostupni i pristupačni svim socijalnim radnicima doprinoseći njihovom kontinuiranom profesionalnom razvoju.

O značaju celoživotnog učenja prvi put se govori u civilizaciji Istoka, dok se u Indiji ova ideja povezuje sa filozofima u 5. veku pre nove ere, a potom se javlja i u antičkoj civilizaciji kod grčkih filozofa Solona, Sokrata, Aristotela, Hipokrata, Bekona, Platona (Miljković, Sitarica, 2016; Marić, 2012).

Kroz aktivnosti međunarodnih organizacija UNESCO, OECD, Svetska banka i Evropske unije (EU) sedamdesetih godina prošlog veka razvijen je koncept celoživotnog obrazovanja (Popović, 2014). Ovaj koncept je doneo dileme kada celoživotno obrazovanje počinje, od kada osoba na njega ima pravo i ko treba da snosi troškove (Popović, 2014). Države i institucije su odgovorne za obezbeđivanje podsticajnih uslova za kontinuirano učenje pojedinaca (Popović, 2014). Ono je individualni proces u kome odgovornost i slobodu izbora ima pojedinac (Popović, 2014). Kroz celoživotno učenje obezbeđuje se kvalitetniji život, individualni razvoj, zadovoljenje unutrašnjih potreba, socijalna razmena i aktivno učešće pojedinca u društvenom životu zajednice (Kulić, 2003; Schuller i Watson, 2009, prema Marić, 2012). Tako da celoživotno učenje, pored individualne, ima i društvenu dimenziju. Odgovornost pojedinca za celoživotno učenje odnosi se ne samo za svoje obrazovanje, kompetencije i zapošljivost, već i za svoje socijalno uključivanje, građanski angažman, kulturnu širinu (Popović, 2014). Ono se kontinuirano menja zajedno sa pojedincom, njegovim potrebama i svetom oko njega, obezbeđujući mu uspešno funkcionisanje (Lundmark, 2002, prema Starčević, Škrbić, 2014). Socijalnim radnicima celoživotno učenje značajno je za prevladavanje različitih životnih izazova i promovisanje društvenih promena i razvoja, socijalne kohezije, osnaživanje i oslobađanje od svih oblika diskriminacije korisnika njihovih usluga (IFSW, 2014). O društvenoj dimenziji celoživotnog učenja govore efekti o poboljšanju kvaliteta života pojedinaca, sprečavanju stagnacije i rutine, povećanju nivoa znanja i osposobljenosti za različite životne zadatke, obezbeđivanju jednakih mogućnosti, socijalne uključenosti i razvoju privrede i demokratije (Vizek Vidović i dr. 2005; Babić, Makojević, Erić, 2010). Takođe, ukazuje se na postojanje povezanosti između celoživotnog obrazovanja, subjektivnog zadovoljstva životom i psihičkog blagostanja pojedinca (Marić, 2012).

Osnovna ideja koncepta celoživotnog učenja je da formalna znanja nisu dovoljna za uspešno izvođenje svih uloga i zadataka na profesionalnom i ličnom nivou u savremenom svetu (Davys, Beddoe, 2010). Usled toga pred socijalnim radnicima je zahtev da kontinuirano stiču nova znanja kako bi efikasno obavljali praksu.

Biesta (Biesta, 2006, prema Popović, 2014) kritikuje koncept celoživotnog učenja zbog unošenja neoliberalnih načela i ukazivanja da je stari UNESCO-v

diskurs celoživotnog obrazovanja deformisan kako bi se prilagodio trenutnim potrebama kapitalizma, zanemarujući individuu, kao i zbog vezanosti samo za pojam ekonomije zasnovane na znanju. Tako je sloboda individue ograničena brojnim spoljašnjim okolnostima van njene moći, dovodeći u pitanje učenje za koje nema mogućnost da definiše cilj i program (Popović, 2014). Navodna sloboda u učenju je tu, ali program učenja definišu međunarodne organizacije i drugi nosioci globalne moći (Popović, 2014). Interesantno bi bilo istražiti koliko su oblici formalnog i neformalnog učenja prilagođeni praksi socijalnih radnika, kao i kolika je sloboda izbora i odgovornosti za kontinuirani profesionalni razvoj u ovoj oblasti.

Paralelno sa razvojem navedenih koncepata, u Evropi i šire, tekao je proces stvaranja uslova za kontinuirani profesionalni razvoj zaposlenih u različitim oblastima, pa tako i u socijalnom radu što je fokus ovog rada. U nastavku dajemo pregled i analizu međunarodnih i nacionalnih dokumenata koji regulišu profesionalni razvoj socijalnih radnika u kontekstu celoživotnog učenja, kao i istraživanja relevantna za ovu oblast.

Međunarodni i nacionalni dokumenti relevantni za profesionalni razvoj socijalnih radnika

Profesionalni razvoj u kontekstu celoživotnog učenja regulisan je dokumentima na međunarodnom i nacionalnom nivou. U obrazovnoj politici EU celoživotno učenje je instrument za suočavanja sa globalnim promenama i izazovima (Vizek Vidović i dr., 2005; Babić, Makojević, Erić, 2010; Popović, 2014; Ćuk i dr., 2017). Kroz različite programe EU razvijala se ideja o celoživotnom učenju i potrebi profesionalnog razvoja zaposlenih (Vizek Vidović dr., 2005). EU ističe njegovu važnost u nekoliko dokumenta: Lisabonska deklaracija i Memorandum o celoživotnom učenju iz 2000, Stvaranje Evropskog prostora visokog obrazovanja iz 2001, Rezolucija Evropskog veća o celoživotnom učenju iz 2002 (Vizek Vidović i dr., 2005). U ovim dokumentima govori se o tri ključna aspekta profesionalnog razvoja: znanje i razumevanje struke, stručne veštine i sposobnosti, profesionalne vrednosti i lična posvećenost (Vizek Vidović i dr., 2005). Takođe, ukazuje se na odgovornost poslodavaca za omogućavanje kontinuiranog profesionalnog razvoja, ali i obaveze i prava zaposlenih na celoživotno učenje (Vizek Vidović i dr., 2005). Usled evropskih integracionih procesa i približavanja Republike Srbije (RS) članstvu u EU ideja o celoživotnom učenju prepoznata je Zakonom o radu, Zakonom o socijalnoj zaštiti i drugim podzakonskim aktima koji regulišu obavljanje profesije socijalnih radnika u RS, što je fokus ovog rada (Zakon o socijalnoj zaštiti, 2011; Zakon o radu, 2018).

Imajući u vidu svrhu socijalnog rada, neprekidan razvoj i promene u oblasti, Međunarodna asocijacija škola socijalnog rada i Međunarodna federacija

socijalnih radnika su 2004. godine donele Globalne standarde za obrazovanje i obuku u socijalnom radu čiji pregled i ažuriranje se ove godine realizuje (IFSW, IASSW, 2004; IFSW, 2014). U ovom dokumentu ukazano je na neophodnost kontinuiranog profesionalnog razvoja socijalnih radnika (IFSW, IASSW, 2004; Agllias at al., 2012). Od socijalnih radnika se očekuje da razvijaju i održavaju potrebne veštine i kompetentnost za obavljanje posla (IFSW, IASSW, 2012; Agllias at al., 2012). Tako da socijalni radnici ne samo da usvajaju nova znanja već ih prenose na praksu, implementiraju nacionalne i međunarodne standarde kvaliteta rada i prate trendove u oblasti.

Polazeći od međunarodnih standarda i Nacionalnih profesionalnih standarda za socijalni rad iz 2002. godine u Velikoj Britaniji razvijen je Okvir za profesionalnu osposobljenost, koji se odnosi na studente, praktičare i zaposlene, čiji profesionalni razvoj, pored kompetentnosti u različitim oblastima, podrazumeva kontinuirano učenje i razvoj tokom cele karijere (TOPSS, 2002; SWRB, 2012; Žegarac, 2016a; BASW, 2018). U ovom okviru ukazuje se na značaj refleksivne prakse, te intervencija zasnovanih na dokazima i posvećenost celoživotnom učenju. Značaj refleksivne prakse sastoji se u osposobljavanju socijalnih radnika da analiziraju i evaluiraju sopstveno i lično iskustvo drugih, koncepte i teme, primene znanje i razumevanje, kao i da koriste rezultate istraživanja u praksi (Žegarac, 2016a). Tako se omogućava profesionalni razvoj socijalnih radnika i kontinuirano učenje proizašlo iz kritičkog promišljanja i stalnog preispitivanja vlastitih postupaka (Brown, Rutter, 2008; Teater, 2010) doprinoseći kvalitetu prakse i uslugama (Eraut, 1994). Međutim, refleksiju nije moguće primeniti ukoliko su socijalni radnici angažovani u radnom okruženju koje ima negativan stav prema refleksivnom pristupu (Trevithick, 2012). Ona treba da bude sastavni deo prakse socijalnih radnika i da poslodavci imaju punu ulogu u njenom razvijanju (Brown, Rutter, 2008). Za razvoj refleksivnog pristupa važna je integrisanost teorije i prakse, cikličnost obrazaca iskustava i svesnost u primeni iskustva tokom celoživotnog učenja (Malešević, 2015). U Velikoj Britaniji Okvirom profesionalne osposobljenosti obezbeđen je refleksivni pristup, struktura i kriterijumi za razvoj karijere na pet nivoa profesionalnog razvoja: 1) student na praksi i pripravnik; 2) socijalni radnik; 3) iskusni socijalni radnik; 4) profesionalni edukator socijalnog rada, napredni socijalni radnik, menadžer socijalnog rada; 5) strateški edukator socijalnog rada, glavni socijalni radnik, strateški menadžer socijalnog rada (SWRB, 2012; Žegarac, 2016a; BASW, 2018). Kroz ovaj okvir vidimo da profesionalni razvoj obuhvata sve faze karijere, od početnika, pripravnika, do iskusnog praktičara (Dall'Alba, Sandberg, 2006; Steward, 2009; Žegarac, 2016a).

Pored aktivnosti Velike Britanije za unapređenje obrazovanja i kontinuiranog stručnog usavršavanja socijalnih radnika i u Sjedinjenim Američkim Državama prisutne su značajne aktivnosti u ovoj oblasti. Tako je Nacionalna asocijacija socijalnih radnika razvila standarde za praksu i obrazovanje socijalnih radnika u brojnim oblastima uključujući i kontinuirani profesionalni razvoj (NASW, 2003;

NASW, 2013). Takođe, ove aktivnosti realizuju se i u Australiji, Kanadi i mnogim evropskim državama (Žegarac, 2016a).

Polazeći od međunarodnih dokumenata, globalnih standarda i aktivnosti u drugim državama, u RS su razvijeni Opšti standardi i kompetencije za obrazovanje socijalnih radnika u okviru TEMPUS projekta „Jačanje visokog obrazovanja za razvoj socijalne politike i unapređenje pružanja socijalnih usluga” (SHESPSS) koji je trajao u periodu od 2013. do 2016. godine (Žegarac, 2016a). Ovi standardi se odnose na:

1. Standarde za visokoškolske ustanove za obrazovanje socijalnih radnika i
2. Standarde za obrazovanje i kompetencije socijalnih radnika (Žegarac, 2016a).

Jedan od standarda za obrazovanje i kompetencije socijalnih radnika je posvećenost celoživotnom učenju i usavršavanju (Žegarac, 2016a). U okviru ovih standarda definisana su tri nivoa i vrste kompetencija, praktičnih ponašanja i veština socijalnih radnika: osnovni, napredni i specijalizovani (Žegarac, 2016a). Za praćenje profesionalnog razvoja socijalnih radnika na ova tri nivoa u Standardima je predloženo korišćenje modela profesionalnog znanja u socijalnom radu koji je razvio Hadson (Hudson, 1997). U ovom modelu polazi se od pet osnovnih, međusobno povezanih formi znanja: teorijsko koje daje okvir za predstavljanje i objašnjenje fenomena, empirijsko koje dolazi iz istraživanja i predstavlja osnovu za praksu zasnovanu na dokazima, proceduralno koje se odnosi na zakone, politike, procedure, mudrost prakse koja dolazi iz iskustva i lično znanje koje se odnosi na intuiciju, zdrav razum, empatiju, komunikaciju i kulturološko znanje (Žegarac, 2016a). Kvalitet stečenog znanja određuje kontekst u kojem se stiče, bilo da se odnosi na akademski, institucionalni kontekst ili praksu (Kennedy, 2005). Uzimajući u obzir ovaj model možemo razumeti različita znanja, veštine i iskustava koje socijalni radnici primenjuju u radu sa korisnicima i koristiti ga za unapređenje uslova u oblasti formalnog obrazovanja i celoživotnog učenja. Međutim, „sve više istraživanja ukazuje da praksu u socijalnoj zaštiti obično ne usmeravaju teorije i rezultati empirijskih istraživanja već stečeno praktično iskustvo, kao i da se socijalni radnici oslanjaju na neke tipove znanja više, a na neke manje“ (Žegarac, 2016b, str. 26).

Standardi razvijeni u okviru navedenog projekta nisu zakonski obavezujući, ali jesu smernice za visokoškolske ustanove za obrazovanje socijalnih radnika u RS i čine polaznu osnovu za razvoj Nacionalnih standarda kvalifikacija za obavljanje poslova u oblasti socijalnog rada i socijalne politike, kao i za prepoznavanje socijalnog rada kao zaštićene i regulisane profesije u Zakonu o regulisanim profesijama i priznavanju profesionalnih kvalifikacija, čije se donošenje očekuje u narednom periodu (Žegarac, 2016a).

Sistem socijalne zaštite RS, u Zakonu i podzakonskim aktima primenjuje koncept celoživotnog učenja prepoznavajući potrebu za profesionalnim razvojem stručnih radnika (socijalnih radnika, psihologa, pedagoga, defektologa i andragoga) nakon završenog formalnog obrazovanja i uspostavljajući sistem provere

i kontrole usluga, licenciranje vladinog, nevladinog sektora i zaposlenih u ovoj oblasti (Zakon o socijalnoj zaštiti, 2011; Pravilnik o licenciranju stručnih radnika u socijalnoj zaštiti, 2013). Od 3809 stručnih radnika licenciranih u periodu od 01.06.2013. do 16.09.2019. socijalnih radnika ima 1808 (Komora socijalne zaštite, 2019). Vidimo da oni preovlađuju u odnosu na druge profesije u socijalnoj zaštiti i u nastavku rada je fokus pregleda i analize dokumenata na njima.

Nakon završetka formalnog obrazovanja za profesiju socijalnih radnika usavršavanje se nastavlja kroz licenciranje za obavljanje poslova u ovoj oblasti i celoživotno učenje. Međutim, pretpostavka je da se pojedinac za zanimanje socijalnog radnika počinje usmeravati pre upisa na osnovne akademske studije jer ga za to zanimanje oblikuju mnoge vrednosti, stavovi, uverenja i znanja koja je učio od rođenja. Tako da se kroz celoživotno učenje povezuje formalno i neformalno učenje u profesiji i van profesije socijalnih radnika.

Kontinuirano stručno usavršavanje i razvoj ličnih i profesionalnih kompetencija zaposlenih glavni je preduslov za postizanje kvaliteta usluga u socijalnoj zaštiti (Žegarac, Brkić, 2007). Sa početkom rada Komore socijalne zaštite 2013. godine, koja je predviđena Zakonom o socijalnoj zaštiti (2011), počela je primena licenciranja i praćenja profesionalnog razvoja kroz evidentiranje bodova za obnavljanje licenci, kao i utvrđivanje ispunjenosti određenih kriterijuma i standarda (Pravilnik o licenciranju stručnih radnika u socijalnoj zaštiti, 2013).

Socijalni radnik ima zakonsku obavezu da se kontinuirano stručno usavršava i licenca mu se obnavlja ako ispunjava uslove definisane Pravilnikom (2013), pri čemu usavršavanje obuhvata:

- 1) kontinuirano praćenje razvoja teorije i prakse socijalne zaštite, i
- 2) sticanje znanja i veština koje unapređuju proces zaštite i podrške korisnika.

Tako da ukoliko se socijalni radnici ne usavršavaju neće moći da obnove licencu. Kroz različite oblike stručnog usavršavanja socijalni radnici razvijaju profesionalne kompetencije.

U RS programe stručnog usavršavanja donosi Odbor Republičkog Zavoda za socijalnu zaštitu koji organizuje stručno usavršavanje i vrši akreditaciju programa obuke pod uslovima i na način propisan Pravilnikom (Pravilnik o standardima i postupku akreditacije programa obuke za stručne radnike i stručne saradnike u socijalnoj zaštiti, 2014). Kroz ovaj Pravilnik (2014) obezbeđuje se uvođenje sistema kvaliteta u programe stručnog usavršavanja, usaglašava se ponuda i potražnja, kao i profesionalni razvoj zaposlenih u ovoj oblasti. Pravilnikom (2014) su definisane dve vrste programa: osnovni kojim se stiču opšta znanja i veštine za obavljanje poslova u socijalnoj zaštiti i komplementarni kojim se usvajaju veštine primene savremenih pristupa, postupaka i metoda rada i unapređuju programi pružanja usluga.

Pored pohađanja akreditovanih programa obuke u RS postoje i drugi načini za stručno usavršavanje kroz:

- a) pohađanje relevantnih specijalizacija i master programa, obuke za posebne vrste savetovanja ili psihoterapije,
- b) izlaganje na domaćim i međunarodnim kongresima, stručnim i naučnim skupovima,
- c) realizacija obuke u svojstvu sertifikovanog trenera,
- d) učešće u stručnim i naučnim projektima,
- e) organizovanje, vođenje ili aktivno/pasivno učešće na tribinama, okruglim stolovima, konferencijama i diskusijama,
- f) objavljivanje radova i uredništvo u indeksiranim i neindeksiranim časopisima i monografijama (Pravilnik o licenciranju stručnih radnika u socijalnoj zaštiti, 2013).

Kroz navedene oblike socijalni radnici unapređuju znanja, veštine i kompetencije kako bi se obezbedio kvalitetan stručni rad i kako bi ispunili uslove za licencu. Interesantno bi bilo istražiti kakvi su uslovi za stručno usavršavanje u praksi, kako se socijalni radnici opredeljuju za neke od navedenih oblika stručnog usavršavanja, koliko su motivisani za isto i koliko su sadržaji prilagođeni njihovim potrebama.

Pored navedenih Pravilnika obaveza kontinuiranog stručnog usavršavanja predviđena je i Pravilnikom o organizaciji, normativima i standardima rada centara za socijalni rad (Pravilnik o organizaciji, normativima i standardima rada centara za socijalni rad, 2019, član 12) u kome je navedeno da su stručni radnici dužni da se usavršavaju kako bi se unapredio stručni rad. Takođe, Pravilnik o bližim uslovima i standardima za pružanje usluga socijalne zaštite (Pravilnik o bližim uslovima i standardima za pružanje usluga socijalne zaštite, 2013, član 20) predviđa obavezu pružaoca usluga da obezbede razvoj osoblja. Tako da je u RS oblast profesionalnog razvoja socijalnih radnika regulisana na nekoliko prikazanih načina u socijalnoj zaštiti. Međutim, malo je transparentnih podataka kako se prikazani Zakonski i podzakonski akti primenjuju u praksi socijalnog rada i kako je ova oblast regulisana u drugim sektorima kao što su obrazovna i zdravstvena zaštita.

Istraživanja profesionalnog razvoja relevantna za socijalne radnike

Brojni autori govore o značaju kontinuiranog profesionalnog razvoja zaposlenih u socijalnoj, zdravstvenoj zaštiti i obrazovanju (Ajduković, Cajvert, 2001; Žegarac, Brkić, 2007; Steward, 2009; Davys, Beddoe, 2010; Alsop, 2014; Slimani-Rolls, Kiely, 2019). Uprkos tome ovaj koncept je slabo istražen. U nastavku ćemo prikazati glavne nalaze istraživanja kod nas i u svetu relevantne za socijalne radnike.

U RS je 2015. godine realizovano istraživanje s ciljem obezbeđivanja pregleda prakse u oblasti zaštite dece, kao i sistematizovanja nalaza o veštinama,

znanju i interesovanjima zaposlenih u socijalnim službama (Žegarac, 2016b). Iako ovo istraživanje nije imalo direktno fokus na profesionalnom razvoju socijalnih radnika, dobijeni rezultati su značajni jer obuhvataju shvatanja i značenja koje stručni radnici daju nekim aspektima profesionalnog razvoja. Od ukupno 60 ispitanika 34 su socijalni radnici, a 9 studenti socijalnog rada (Žegarac, 2016b), što rezultate ovog istraživanja čini relevantnim za naš rad. Rezultati navedenog istraživanja (2016b) ukazuju da socijalni radnici prepoznaju neophodnost celoživotnog učenja, stručnog usavršavanja i licenciranja, pri čemu studenti i manje iskusni profesionalci pokazuju posebno interesovanje za raznovrsne obuke i spremnost za usavršavanje u odnosu na starije kolege sa dužim stažom. U pogledu stvaranja prilika za kontinuirano stručno usavršavanje socijalni radnici su istakli da najznačajniju ulogu ima rukovodilac službe koji podstiče ili ometa njihov profesionalni razvoj (2016b). Takođe, nalazi ukazuju da uglavnom zaposleni nemaju mogućnosti za samostalno finansiranje usavršavanja, da brojne ustanove ne raspolazu sredstvima, da se ne sačinjavaju planovi stručnog usavršavanja, kao i da je među ispitanicima prisutno nezadovoljstvo podzakonskim aktima u ovoj oblasti. Ukazuje (2016b) se da se zanemaruju konkretna znanja koja su potrebna u profesionalnom razvoju zaposlenih kako bi odgovorili na različite potrebe i očekivanja korisnika usluga. Iz ovih rezultata vidimo neke od faktora koji su podsticajni za profesionalni razvoj: svest o neophodnosti celoživotnog učenja, usavršavanja i licenciranja, spremnost za istim ali više među socijalnim radnicima koji su na početku karijere. Takođe, rezultati ukazuju i na faktore koji su prepreka profesionalnom razvoju: nedostatak finansijskih sredstava za stručno usavršavanje i planova stručnog usavršavanja, nezadovoljstvo podzakonskim aktima i sadržajem programa stručnog usavršavanja. Međutim, ovim istraživanjem nisu bliže analizirani izdvojeni faktori i bilo bi značajno dalje ih ispitati, kao i značenja koja socijalni radnici daju profesionalnom razvoju i kako razumeju ovaj kontinuirani proces.

Drugo istraživanje sprovedeno je u okviru master rada i imalo je za cilj da utvrdi povezanost između supervizije i profesionalnog razvoja voditelja slučaja u centrima za socijalni rad u Beogradu (Polić, 2016). Iako ograničeno samo na ovu ciljnu grupu i superviziju kao jedan od faktora profesionalnog razvoja, nalazi pokazuju da različiti aspekti supervizije (učestalost, organizacija supervizije, kvalitet sadržaja supervizije, odnos voditelja slučaja i supervizora, kompetentnost supervizora) doprinose profesionalnom razvoju voditelja slučaja (Polić, 2016). Dobijeni nalaz je u skladu sa shvatanjima mnogih autora koji govore o važnosti supervizijske podrške za profesionalni razvoj zaposlenih u socijalnoj zaštiti (Kessel, 1999; Ajduković, Cajvert, 2001; Žegarac, Brkić, 2007; Steward, 2009; Davys, Beddoe, 2010; Hawkins, Shohet, 2012; Weld, 2012; Milosavljević 2013; Beljanski, 2016; Žegarac, 2016a; Ćuk i dr., 2017). Kod nas druga istraživanja o profesionalnom razvoju socijalnih radnika nisu transparentna.

U državama sa područja bivše Jugoslavije postoje istraživanja koja su se pretežno bavila značajem supervizije i isticala njen uticaj na profesionalni razvoj

zaposlenih u socijalnoj zaštiti (Kessel, 1999; Ajduković, Cajvert, 2004; Vizek Vidović, Vlahović Šetić, 2007; Bežić, 2007; Ćuk i dr., 2017). Kontinuirana supervizija omogućava socijalnim radnicima da postanu reflektivni praktičari koji preispituju stalno svoje aktivnosti i kontinuirano stiču znanja i veštine za unapređenje kvaliteta prakse (Adams, Dominelli, Payne, 2002).

Rezultati istraživanja sprovedenog u Engleskoj ukazuju da su stručni radnici koji pružaju usluge socijalnog rada istovremeno svesni značaja celoživotnog učenja, potrebe za profesionalnim razvojem i njegovog uticaja na radno okruženje, ali su cinični i skeptični u pogledu uslova za kontinuirani profesionalni razvoj (Beddoe, 2009, prema Davys, Beddoe, 2010). Ovo je u skladu sa rezultatima istraživanja (Žegarac, 2016b) sprovedenog u RS o kojem je gore bilo reči. Značaj ovog istraživanja je u ukazivanju na tri faktora koja su prepreka profesionalnom razvoju iz perspektive stručnih radnika: lični troškovi i finansiranje dodatnih obuka, neefikasne povratne informacije u radnoj okolini, stalne promene i nestabilnost organizacija (Beddoe, 2009, prema Davys, Beddoe, 2010). Drugo istraživanje sprovedeno u Engleskoj ukazalo je na dva ključna faktora za profesionalni razvoj zaposlenih: nivo kontrole nad radnim opterećenjima i motivisanost zaposlenih da nastave da uče nakon formalnog obrazovanja (Steward, 2009). Ovi rezultati (2009) pokazuje da što je nivo kontrole nad radnim opterećenjima veći, odnosno što su stručni radnici manje opterećeni radnim zadacima i što imaju veći stepen motivisanosti da nastave usavršavanje nakon formalnog obrazovanja, to imaju zabeležene više nivoe profesionalnog razvoja. Imajući u vidu dostupne rezultate navedenih istraživanja možemo govoriti o sledećim faktorima profesionalnog razvoja socijalnih radnika:

- a) svest o neophodnosti stručnog usavršavanja kod socijalnih radnika i rukovodilaca,
- b) razvijena zakonska regulativa,
- c) motivisanost za kontinuirano stručno usavršavanje,
- d) finansiranje usavršavanja,
- e) kvalitetni planovi stručnog usavršavanja,
- f) podrška i sistematsko negovanje reflektivne prakse,
- g) kvalitetna supervizija,
- h) efikasna i otvorena komunikacija u radnom okruženju,
- i) veći nivo kontrole nad radnim opterećenjima.

Interesantno bi bilo dalje ispitati kako socijalni radnici definišu, razumeju i objašnjavaju navedene faktore i uslove za kontinuirani profesionalni razvoj u sektorima u kojima su radno angažovani.

Zaključna razmatranja

U profesiji socijalnog rada prisutna je potreba za celoživotnim učenjem koje obezbeđuje lični i profesionalni razvoj zaposlenih, kvalitetnije usluge korisnicima, kao i razvoj vladinog i nevladinog sektora u ovoj oblasti. Tako celoživotno učenje uz dugu tradiciju u različitim delovima sveta poprima društvenu dimenziju. Uzimajući u obzir međunarodne dokumente, RS je regulisala profesionalni razvoj socijalnih radnika zakonskim i podzakonskim aktima u socijalnoj zaštiti. Ovim aktima predviđena je obaveza stručnog usavršavanja socijalnih radnika, ali i drugih stručnih radnika u socijalnoj zaštiti. Međutim, malo je transparentnih podataka kako je profesionalni razvoj socijalnih radnika regulisan u drugim sektorima.

Imajući u vidu nalaze dosadašnjih istraživanja u svetu i kod nas, možemo zaključiti da su skromni podaci o uslovima za profesionalni razvoj socijalnih radnika, iako je prepoznata obaveza njihovog stručnog usavršavanja. O ključnim aspektima i uslovima za profesionalni razvoj socijalnih radnika više govore istraživanja sprovedena u širem i srodnom kontekstu. Ova istraživanja ukazuju na značaj profesionalnog razvoja, ali primećujemo da su se, pogotovo u RS, slabo bavila uslovima za profesionalni razvoj tokom i nakon formalnog obrazovanja socijalnih radnika i da su faktori profesionalnog razvoja nedovoljno istraženi. Pregledom shvatanja različitih autora i nalaza istraživanja izdvajaju se među ključnim aspektima i faktorima profesionalnog razvoja svesnost o potrebi i motivacija za kontinuirano stručno usavršavanje, zakonska regulisanost organizacije i realizacije stručnog usavršavanja, finansijska podrška, supervizija, refleksivnost i efikasna komunikacija u radnom okruženju. Međutim, u domaćoj praksi imamo malo podataka o navedenim aspektima i ne znamo kako je profesionalni razvoj socijalnih radnika planiran i organizovan unutar vladinog i nevladinog sektora. Imajući u vidu značaj radnog konteksta za profesionalni razvoj, možemo zaključiti da bi korisno bilo proširiti saznanja o karakteristikama okruženja u kojem socijalni radnici stiču i upotrebljavaju znanja kako bi se doprinelo prilagođavanju istog potrebama socijalnih radnika i korisnika. Interesantno bi bilo dalje istražiti kakvi su uslovi za profesionalni razvoj socijalnih radnika u RS, utvrditi i sveobuhvatno analizirati faktore kako bi se ujednačili i unapredili programi za profesionalni razvoj u visokoškolskim ustanovama za obrazovanje socijalnih radnika i u praksi.

Značajan korak za unapređenje kvaliteta kontinuiranog profesionalnog razvoja socijalnih radnika je kreiranje pravno obavezujućih standarda za visokoškolske ustanove za obrazovanje socijalnih radnika, kao i vladin i nevladin sektor u ovoj oblasti. Time bi se unapredilo formalno obrazovanje i praksa socijalnog rada.

Literatura

- Adams, R., Dominelli, L., Payne, M. (2002). *Critical Practice in Social Work*. New York: Palgrave.
- Agllias, K. at al. (2012). *A guide to supervision in social work field education: Revised Edition*. Australia: Australian Learning and Teaching Council.
- Ajduković, M., Cajvert, L. (2001). Supervizija psihosocijalnog rada kao specifičan oblik profesionalnog razvoja stručnjaka u sustavu socijalne skrbi [Supervision of psychosocial work as a specific form of support and to help social workers and other experts in the social care system]. *Ljetopis Studijskog centra socijalnog rada*, Vol.8, Br. 2, pp. 195–214.
- Ajduković, M., Cajvert, L. (2004). *Supervizija u psihosocijalnom radu [Supervision in psychosocial work]*. Zagreb: Društvo za psihološku pomoć.
- Alsop, A. (2014). *Continuing Professional Development in Health and Social Care: Strategies for Lifelong Learning*. UK: John Wiley & Sons, Ltd.
- Babić, V., Makojević, N., Erić, J. (2010). *Doživotno učenje – izazov za pojedinca i društvo [Lifelong learning - a challenge for the individual and society]*. Kragujevac: Univerzitet u Kragujevcu.
- Beljanski, M. (2016) Supervizija ili o ličnom i profesionalnom usavršavanju odraslih [Supervision Or On Personal and Professional Adult Self-improvement]. *Andragoške studije*, broj 1, pp. 129–142. DOI:10.5937/andrstud1601129B.
- Bezić, I. (2007). Supervizija kao način razvijanja samopouzdanja i sposobnosti podnošenja konfrontacije [Supervision as a way to develop self-confidence and the ability to cope with confrontation]. *Ljetopis socijalnog rada*, Vol. 14, No. 2, pp. 443–452.
- Brown, K., Rutter, L. (2008) *Critical Thinking for Social Work: Second Edition*. UK: Learning Matters.
- Ćuk, M. i dr. (2017). Cjeloživotno učenje u kontekstu razvoja profesije socijalnog rada [Lifelong learning in the context of the development of the social work profession]. *Društvene i humanističke studije*, Vol. 2, br. 2 (3), pp. 361–378.
- Dall’Alba, G., Sandberg, J. (2006). Unveiling Professional Development: A Critical Review of Stage Models. *Review of Educational Research*. Vol. 76, No. 3, pp. 383–412. DOI
- Davys, A., Beddoe, L. (2010). *Best Practice in Professional Supervision – A Guide for the Helping Professions*. London and Philadelphia: Jessica Kingsley Publishers.
- Eraut, M. (1994). *Developing Professional Knowledge and Competence*. London: Falmer Press.
- Hargreaves, A., Fullan, M. (1992). *Understanding Teacher Development*. New York: Teachers College Press.
- Hawkins, P., Shohet, R. (2012). *Supervision in the Helping Professions: Fourth Edition*, England: Open University Press.
- Hudson, J. D. (1997). A model of professional knowledge for social work. *Australian Social Work*, Vol. 50, No. 3, pp. 35–44. DOI

- International Federation of Social Workers (IFSW), International Association of Schools of Social Work (IASSW). (2004) *Global standards for the education and training of the social work profession*, <https://www.iassw-aiets.org/wp-content/uploads/2018/08/Global-standards-for-the-education-and-training-of-the-social-work-profession.pdf>, accessed on 29.06.2019.
- International Federation of Social Workers (IFSW). (2014) *Definition of Social Work*, <https://www.ifsw.org/what-is-social-work/global-definition-of-social-work/>, accessed on 15.06.2019.
- International Federation of Social Workers (IFSW), International Association of Schools of Social Work (IASSW). (2012) *The Global Agenda for Social Work and Social Development Comminment to Action*, <https://www.ifsw.org/social-work-action/the-global-agenda/>, accessed on 15.06.2019.
- Kadushin, A. (1985). *Supervision in social work*, New York: Columbia University Press.
- Kennedy, A. (2005). Models of Continuing Professional Development: a framework for analysis. *Journal of In-service Education*, Vol. 31, No. 2, pp. 235–250. DOI:10.1080/13674580500200277.
- Kessel, L. V. (1999). Supervizija – neophodan doprinos kvalitetu profesionalnog postupanja primjer nizozemskog modela supervizije [Supervision - a necessary contribution to the quality of professional conduct is an example of the Dutch model of supervision]. *Ljetopis Studijskog centra socijalnog rada*, 6, pp. 59–76.
- Malešević, D. (2015). Refleksija kao faktor ličnog i profesionalnog unapređivanja [Reflection as a factor personal and professional improvement]. *Obrazovna tehnologija*, br. 3, pp. 89–198.
- Marić, M. (2012). Permanentno obrazovanje, opšte zadovoljstvo životom i psihičko blagostanje [Continuous Education, Life Satisfaction and Psychological Well-Being]. *Andragoške studije*, br.1, pp. 81–98.
- Milosavljević, M. (2013) Smisao supervizije u socijalnom radu [The meaning of supervision in social work]. *Socijalna misao*, Br. 3, pp. 11–29.
- Miljković, M., Sitarica, A. (2016). Društvo znanja [Society Knowledge]. *Zbornik radova Učiteljskog fakulteta*, 10, pp. 283–293.
- Mirkov, S. (2011). Konstruktivistička paradigma i obrazovanje za društvo znanja: progresivni diskurs u nastavi [The constructivist paradigm and education for the knowledge society: a progressive discourse in teaching]. *Tehnologija, informatika i obrazovanje – za društvo učenja i znanja, TIO 6*, knjiga 1, pp. 63–70.
- National Association of Social Workers (NASW). (2003) *NASW Standards For Continuing Professional Education*.
- National Association of Social Workers (NASW). (2013) *NASW Standards For Social Work Case Management*.
- Nacrt Strategije socijalne zaštite u Republici Srbiji za period od 2019. do 2025. godine [Draft Social Welfare Strategy in the Republic of Serbia for the Period 2019-2025].
- Pravilnik o licenciranju stručnih radnika u socijalnoj zaštiti [By-law on licensing of professional social service workforce], *Službeni glasnik RS*, 42/2013.

- Pravilnik o standardima i postupku akreditacije programa obuke za stručne radnike i stručne saradnike u socijalnoj zaštiti [By-law on the standards and procedure for accreditation of training programs for professionals and social work professionals]. *Službenom glasniku RS, br. 31/2014.*
- Pravilnik o bližim uslovima i standardima za pružanje usluga socijalne zaštite [By-law on closer conditions and standards for the provision of social welfare services]. *Službeni glasnik RS, br. 42/2013.*
- Pravilnik o organizaciji, normativima i standardima rada centra za socijalni rad [By-law on organization, norms and standards of work of the Center for Social Work], *Službeni glasnik RS, br. 59/2008, 37/2010, 39/2011 - dr. pravilnik, 1/2012 - dr. pravilnik i 51/2019.*
- Popić, B. i dr. (2014). *Model za unapređenje sistema kontinuiranog profesionalnog razvoja odgajatelja, nastavnika i stručnih saradnika u Bosni i Hercegovini* [A model for improving the system of continuous professional development of educators, teachers and professional associates in Bosnia and Herzegovina]. BiH: Agencija za predškolsko, osnovno i srednje obrazovanje.
- Popović, K. (2014). *Globalna i evropska politika obrazovanja odraslih: koncepti, paradigme, pristupi* [Global and European adult education policy: concepts, paradigms, approaches]. Beograd: Institut za pedagogiju i andragogiju Filozofskog fakulteta Univerziteta u Beogradu i Društvo za obrazovanje odraslih, Beograd.
- Polić, S. (2016). *Uticaj supervizije na profesionalni razvoj voditelja slučaja u centru za socijalni rad* [Impact of supervision on the professional development of case managers at the Center for Social Work]. Master rad – Beograd: Univerzitet u Beogradu, Fakultet političkih nauka.
- Statistika za period od 01.06.2013. do 16.09.2019 [Statistics for the period 01.06.2013.-16.09.2019]. (2019). Komora socijalne zaštite. [U Republici Srbiji].
- Starčević, N., Škrbić, V. (2014). Doživotno učenje u funkciji demokratizacije obrazovanja [Lifelong learning as a condition the democratization of education]. *Zbornik radova naučno-stručnog skupa sa međunarodnim učešćem Tehnika i informatika u obrazovanju – TIO 2014*. Čačak: Fakultet tehničkih nauka Čačak.
- Slimani-Rolls, A., Kiely, R. (2019). *Exploratory Practice for Continuing Professional Development: An Innovative Approach for Language Teachers*. UK: Palgrave Macmillan.
- Social Work Reform Board (SWRB). (2012). Building a safe and confident future: Maintaining Momentum. UK: *Progress report from the Social Work Reform Board*, pp. 1-39.
- Steward, A. (2009). *Professional Development in Lifelong Learning*. UK: Bell & Bain Ltd.
- Strategija razvoja socijalne zaštite [Social welfare development strategy], *Službeni glasnik RS, 55/05, 71/05-ispavka*
- Tančić, N. D., Vuković L. B, Malčić, B. D. (2017). Profesionalni razvoj nastanika kroz koncept horizontalnog učenja i nastavničkih foruma [Teacher professional development through the horizontal learning concept and teacher's forums]. *Zbornik Odseka za pedagogiju, Filozofski fakultet u Novom Sadu*, Sveska 26/2017, pp. 109-121. DOI: 10.19090/zop.2017.26.109–121.

- Teater, B. (2010). *An Antroduction to Applying Social Work Theories and Methods*. London: Open University Press.
- The British Association of Social Workers (BASW). (2018). *Professional capabilities framework*. <https://www.basw.co.uk/professional-development/professional-capabilities-framework-pcf>, accessed on 07.06.2019.
- Trevithick, P. (2012). *Social Work Skills and Knowledge: A Practice Handbook 3rd edition*. Maidenhead: Open University Press.
- Training Organization For Personal Social Services (TOPSS). (2002). *The National Occupational Standards of Social Work*. TOPSS UK Partnership.
- Vizek Vidović, V. i dr. (2005). *Cjeloživotno obrazovanje učitelja i nastavnika: višestruke perspektive obrazovanja* [Lifelong teacher education: multiple perspectives on education]. Zagreb: Institut za društvena istraživanja u Zagrebu.
- Vizek Vidović, V., Vlahović Štetić, V. (2007). Modeli učenja odraslih i profesionalni razvoj obrazovanja [Models of adult learning and professional development]. *Ljetopis socijalnog rada*, Vol. 14, No. 2, pp. 283–310.
- Zakon o socijalnoj zaštiti [Law on Social welfare], *Službeni glasnik RS*, 24/2011.
- Zakon o radu [Labor Law], *Službeni glasnik RS*, 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 - odluka US, 113/2017 i 95/2018 - autentično tumačenje.
- Zuković, S., Milutinović, J., Slijepčević, S. (2016). Supervizija u institucijama formalnog i neformalnog obrazovanja [Supervision in institutions of formal and non-formal education]. *Godišnjak Filozofskog fakulteta u Novom Sadu*, Knjiga XLI-2, pp. 233–246. DOI: 10.19090/gff.2016.2.233–246.
- Weld, N. (2012). *A Practical Guide to Transformative Supervision for the Helping Professions*, London and Philadelphia: Jessica Kingsley Publishers.
- Žegarac, N., Brkić, M. (2007). *Razvoj lokalnih usluga socijalne zaštite-Ka standardima kvaliteta* [Development of local social welfare services - Towards quality standards]. Beograd: Fond za socijalne inovacije i UNDP.
- Žegarac, N. (2016a). *Standardi za obrazovanje socijalnih radnika u Srbiji: Razvoj kompetencija za kvalitetnu profesionalnu praksu* [Standards for education of social workers in Serbia: Development of competence for quality professional practice]. Beograd: Univerzitet u Beogradu, Fakultet političkih nauka.
- Žegarac, N. (2016b). *Mapiranje praksi i radne snage u oblasti zaštite dece u Srbiji* [Social Service Workforce Mapping in Serbia]. Beograd: Centar za integraciju mladih.