

ГОДИШНА ЮБИЛЕЙНА КОНФЕРЕНЦИЯ НА БАОСР · ШУМЕН, 9 ОКТОМВРИ 2026

Прилагане на Глобалните стандарти за образование по социална работа

Път към професионализация на социалната работа в България

Елица Лингорски, Нов български университет, Ноу-хау център за алтернативни грижи за деца

Тематична секция: ОБРАЗОВАНИЕ ПО СОЦИАЛНА РАБОТА И КВАЛИФИКАЦИЯ НА СОЦИАЛНИТЕ РАБОТНИЦИ

1. АКАДЕМИЧНАТА ОБЩНОСТ

Сдружение на преподаватели, а не на университети

УСПЕХИ НА БАОСР ОТ 2019 Г.

- Искания за приоритетен статут на ПН 3.4
- Предложение за изискване на висше образование за длъжността „социален работник“
- Обвързване на компетентностите във всяка услуга с образователната степен
- Искане за признаване на регулирана професия
- Участие в работната група по Стратегията за човешките ресурси

СТРУКТУРНО ОГРАНИЧЕНИЕ

Членовете са физически лица, групирани по институции – не самите институции.

Асоциацията може да публикува обща позиция, но **не може да обвърже учебен план, да акредитира програма или да задължи университет да спазва стандарт.**

Същият модел, който ще видим и при етичните кодекси: текстът съществува, органът съществува – и нищо не свързва задължението с тях.

Три домейна и един парадокс



Стандартите разграничават **задължителни** и **препоръчителни** изисквания. Там, където няма национална регулация, няма механизъм за прилагане – разграничението може да бъде прочетено като покана целият документ да се третира като пожелателен.

2. ДОМЕЙН ПЪРВИ

Училището

КАКВО ИЗИСКВАТ СТАНДАРТИТЕ

- Мисия, съгласувана с Глобалната дефиниция (1.a-b)
- Формулирани цели и **очаквани резултати** на програмата (1.e)
- Студенти, достигнали базово ниво на **рефлексивно** прилагане на ценностите, знанията и уменията (1.h)
- Самостоятелно звено с ясна идентичност и **отличима квалификация** по социална работа (1.o, 2.a)
- Практическо обучение: наръчник, подбор на бази, квалифицирани супервизори, обратна връзка; *препоръчително* 25% от обучението

Къде има близко съответствие

Акредитацията на НАОА покрива управление, преподавателски капацитет, научна дейност, системи по качество и ресурси. Програмите действат като разпознаваеми академични звена.

Най-големият дефицит: практическото обучение

Няма регистър на супервизорите в практическото обучение, няма национален стандарт за тяхната квалификация и няма финансиран път за подготовката им. Учебното съдържание е описано като теми, а не като измерими практически резултати.

2. ДОМЕЙН ВТОРИ

Хората

КАКВО ИЗИСКВАТ СТАНДАРТИТЕ

- **Преподаватели:** поне 50% с квалификация по социална работа; магистърска степен – предпочитана; осигурено продължаващо развитие (1.n, 1.k, 1.o)
- **Студенти:** изрични критерии за оценяване на практическото обучение (2.c)
- **Студенти:** възможности за развиване на самоосъзнатост за собствените ценности, убеждения и пристрастия и как те влияят на работата с различни групи (2.f)
- **Потребители на услуги:** техните права, гледни точки и интереси да бъдат включени в разработването и провеждането на учебната програма (3.a, 3.c)

КЪДЕ ЛИПСВА СЪОТВЕТСТВИЕ

Няма национална отправна точка

Изричните критерии по 2.c не могат да бъдат изведени от национални критерии.

Самоосъзнатостта не се постига с учебно съдържание

Данни от практиката показват, че 2.f изисква продължителна фасилитирана супервизия.

Потребителите остават извън процеса

Участието на деца и семейства е най-слабо развитата наблюдавана компетентност.

2. ДОМЕЙН ТРЕТИ

Професията – най-голямото разминаване

Клауза	Какво изискват стандартите	Състоянието в България
1.c	Регистрация на преподавателите и на студентите в практическо обучение пред регулаторен орган – законов или доброволен	Няма регистър. Нито една българска програма не може да изпълни това изискване, колкото и добре да е оформена.
2.d	Всеки студент в практическо обучение и всеки преподавател да познава границите на професионалната практика и какво е непрофесионално поведение	Нито един кодекс не достига до студентите в практическото обучение.
2.e	Пропорционални мерки при нарушение на етичния кодекс – чрез регулаторен орган, институционални процедури или правни механизми	Наличен е само вторият път – най-малко независим от поведението, което трябва да се прецени.
3.d	Да се противодейства на расистки, хомофобски, сексистки и други дискриминационни поведения, политики и структури	Кодексите формулират въздържане, а не активно задължение.
4.a	Подготовка за прилагане на принципите на правата на човека, изложени в Международния пакт и международните договори	Националните етични текстове не препращат към нито един международен инструмент.

Тук имаме почти пълна липса на професионална архитектура.

3. ЕТИЧНА ОТГОВОРНОСТ

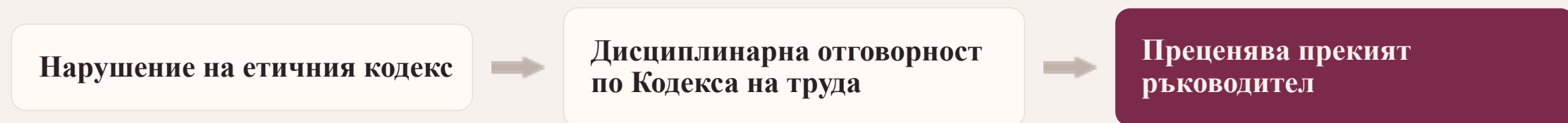
Три кодекса – нито един професионален орган

Кодекс	Кого обвързва	Кой го прилага
Етичен кодекс на БАСР	Доброволните членове на асоциацията	Етична комисия – подпомага при дилеми, не санкционира
Кодекс на служителите в социалните услуги (МТСП, 2021)	Служители, доставчици, доброволци, стажанти	Прекият ръководител – по Кодекса на труда
Кодекс на работещите с деца (ДАЗД, 2003)	Всички работещи с деца – образование, здравеопазване, социални грижи, правосъдие, вътрешни работи	Няма собствен механизъм – зависи от дисциплинарни правила на всеки сектор

Кодексът на БАСР изисква недискриминация и ангажира практикуващите с промени в политиките. Кодексът на ДАЗД е **единственият междупрофесионален текст** у нас, чийто обхват се определя от групата потребители, а не от професията.

3. ЕТИЧНА ОТГОВОРНОСТ

Лоялност към работодателя вместо отговорност пред професията



Отговорността е насочена към работодателя – който понякога е именно страната, чиято практика или ресурсно осигуряване специалистът трябва да постави под въпрос. Принципът на лоялност изисква поведение, поддържащо репутацията на доставчика, и не допуска изказвания, уронващи неговия образ пред обществото.

Без международна рамка

Нито един кодекс няма препратка към Глобалните етични принципи на социалната работа или Глобалната дефиниция.

Въздържане, не противопоставяне

Представяне на **морални задължения** на специалиста, а не **права**, които детето може да претендира.

Не достигат до студентите

Нищо не ги свързва с практическото обучение и оценката на готовност за практика.

Нито един кодекс не може да отстрани някого от професията – няма регистър и няма защитена титла.

4. ЗАЩО ТОВА Е ГОЛЯМ ПРОБЛЕМ

Закрила на детето: съдържание без защитима процедура

Кодексът на работещите с деца следва Конвенцията за правата на детето по съдържание, но не я споменава и превръща правата в **морални задължения** на специалиста, а не в **права**, които детето може да претендира.

Общ коментар № 14 (2013)

Най-добрият интерес на детето е едновременно **материално право, тълкувателен принцип и процедурно правило**, което изисква решението да показва кои елементи са съобразени, чие мнение е потърсено и с каква тежест.

Кодексът съдържа първите две и пропуска третото.

КАКВО ОЗНАЧАВА ТОВА НА ПРАКТИКА

Специалисти в социални услуги използват „най-добрия интерес“, за да обосноват отклонение от формалните правила.

Практици от ОЗД описват недостатъчни оценки на риска и случаи на връщане на деца в среда на насилие при „реинтеграция“.

Без процедура такова решение не се документира по начин, който позволява преглед – нито от колега, нито от самото дете.

Връзка със стандартите (Професията 4.a): университетите трябва да подготвят студентите да прилагат принципите на правата на човека от основните международни договори. Учебна програма, която преподава само кодекса, преподава правата като професионални добродетели – именно това, което изискването за правата на човека цели да предотврати.

5. НЯКОЛКО ИДЕИ И ПРЕПОРЪКИ

Какво БАОСР може да направи *без* да чака регулация

1 Доброволна взаимна оценка на програмите

Самите стандарти я предвиждат: външна партньорска оценка и преглед на учебните програми, както и самооценка доколко очакваните резултати се постигат (Училището 1.p -1.q).

2 Национална рамка на компетентностите

Измерими практически резултати – какво трябва да *може* завършилият студент, не какво е изучил. Това е предпоставката за всичко останало.

3 Минимален стандарт за супервизирано практическо обучение

Формулиран проект на изисквания: регулярност и продължителност, прозрачни правила, достъп до реални случаи, психологическа безопасност, мултидисциплинарност, партньорство между университет, доставчик и потребители.

4 Оценявана антидискриминационна компетентност в практиката

Демонстрирана в практическо обучение, не чрез изпит. Кодексът на работещите с деца да се преподава заедно с Конвенцията, с документирана преценка на най-добрия интерес.

Благодаря за вниманието!

Елица Лингорски · elitsa.lingorski@knowhowcentre.org