

НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ
ІНСТИТУТ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ НАПН УКРАЇНИ
ПРИКАРПАТСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ВАСИЛЯ СТЕФАНІКА
ПЕДАГОГІЧНИЙ ФАКУЛЬТЕТ

РОКСОЛЯНА ЗОЗУЛЯК-СЛУЧИК

ЕТИКА СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ

НАВЧАЛЬНИЙ ПОСІБНИК

ІВАНО-ФРАНКІВСЬК
«НАІР»
2019

УДК 17: 37. 013. 42
ББК 87. 754
З 78

Рекомендовано до друку вченою радою Інституту професійно-технічної освіти НАПН України (протокол № 2 від 11. 02. 2019 р.).

Рекомендовано до друку вченою радою педагогічного факультету Прикарпатського національного університету імені Василя Стефаника (протокол № 6 від 28. 02. 2019 р.).

Рецензенти:

Богданова І. М., доктор пед. наук, професор, завідувач кафедри соціальної педагогіки, психології і педагогічних інновацій Південноукраїнського державного педагогічного університету імені К. Д. Ушинського;

Тимчук Л. І., доктор педагогічних наук, професор кафедри педагогіки і соціальної роботи Чернівецького національного університету ім. Ю. Федьковича;

Кушнір Ю. С., директор міського центру соціально-психологічної реабілітації для дітей та молоді з функціональними обмеженнями «Дивосвіт»

Зозуляк-Случик Р. В.

З 78 Етика соціальної роботи: навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів. Івано-Франківськ: НАІР, 2019. – 190 с.

ISBN 978-966-2716-39-9

У навчальному посібнику висвітлено сучасні погляди на проблеми етики соціальної роботи. Розглянуто питання професійної моралі як основи фахової етики, особистості соціального працівника, етики стосунків фахівця і клієнта. У виданні вміщено ряд додатків та інформаційний матеріал, який поглиблює знання, отримані під час вивчення навчальної дисципліни.

Посібник підготовлений згідно з вимогами модульно-рейтингової системи навчання і містить матеріали для студентів – соціальних працівників. Видання прислужиться викладачам навчальних закладів різних рівнів акредитації, фахівцям соціальної сфери.

ISBN 978-966-2716-39-9

© Інститут професійно-технічної освіти НАПН України, 2019
© Педагогічний університет ім. В. Стефаника, 2019
© Зозуляк-Случик Р. В., 2019

ЗМІСТ

| | |
|---|-----------|
| Вступ..... | 5 |
| Організація курсу | 11 |
| Навчально-тематичний план курсу | 13 |
| Розподіл тем навчально-тематичного плану курсу за модулями | 14 |
| Розділ I. Зміст і джерельна база лекцій | 15 |
| Навчальний модуль I | |
| Модуль 1. Моральні засади соціальної роботи | 15 |
| <i>Теоретичний матеріал для аудиторного вивчення</i> | |
| Тема 1. Мораль соціального працівника: поняття та зміст фахової етики | 15 |
| <i>Теоретичний матеріал для самостійного опрацювання</i> | |
| Тема 2. Еволюція етики соціальної діяльності | 40 |
| Модуль 2. Категорії етики соціальної роботи | 42 |
| <i>Теоретичний матеріал для аудиторного вивчення</i> | |
| Тема 3. Базові категорії етики соціальної роботи | 42 |
| Тема 4. Ключові аспекти морального вибору в соціальній роботі ... | 51 |
| Тема 5. Моральна свідомість соціального працівника | 68 |
| Модуль 3. Соціальний працівник як суб'єкт моральних взаємин | 74 |
| <i>Теоретичний матеріал для аудиторного вивчення</i> | |
| Тема 6. Особистість соціального працівника як суб'єкта професійної етики | 74 |
| Тема 7. Принципи етики соціального працівника | 85 |
| <i>Теоретичний матеріал для самостійного опрацювання</i> | |
| Тема 8. Професійний етикет у практиці соціальних працівників ... | 101 |
| Навчальний модуль II | |
| Розділ II. Плани семінарських і практичних занять | 103 |
| Розділ III. Зміст завдань для самостійної роботи студентів | 119 |
| Проблемні ситуації | 130 |
| Тестові завдання для підсумкового контролю з модуля «Етика соціальної роботи» | 134 |
| Програмові вимоги до підсумкового контролю з курсу «Етика | |

| | |
|--|-----|
| соціальної роботи» | 141 |
| Список використаних джерел | 143 |
| Додатки | 153 |
| <i>Додаток А.</i> Компоненти професійної етики соціального працівника | 153 |
| <i>Додаток Б.</i> Етичний кодекс спеціалістів із соціальної роботи | 154 |
| <i>Додаток В.</i> Орієнтовні моральні норми в поведінці фахівця. Орієнтовні моральні норми в поведінці фахівця з сім'єю..... | 158 |
| <i>Додаток Д.</i> Орієнтовні рекомендації щодо фахового спілкування | 160 |
| <i>Додаток Е.</i> Правила Сократового діалогу | 161 |
| <i>Додаток Ж.</i> «Визначення емпатійних здібностей особистості» (за методикою В. Бойка) | 162 |
| <i>Додаток З.</i> Методика визначення мотивації до успіху і уникнення невдач (А. Реана) | 166 |
| <i>Додаток И.</i> Рольова гра «ЦИВІЛІЗАЦІЯ» | 168 |
| <i>Додаток К.</i> Тренінг «Формування навичок ефективного спілкування» | 169 |
| <i>Додаток Л.</i> Тренінг «Моральні якості» | 173 |
| <i>Додаток М.</i> Методика «КОС-2» | 176 |
| <i>Додаток Н.</i> Тест «Визначення рівня комунікативності» | 180 |
| <i>Додаток П.</i> Оцінка вмінь говорити і слухати (Тест У. Маклені) ... | 182 |
| <i>Додаток Р.</i> Тест «Чи вмієте Ви слухати?» (Методика М. Снайдера) | 183 |
| <i>Додаток С.</i> Тест «Чи вмієте Ви спілкуватися?» | 185 |
| <i>Додаток Т.</i> Діагностика рівня конфліктності особистості | 187 |
| <i>Додаток У.</i> Оцінка врівноваженості в конфліктах і схильності до нервових зривів | 189 |
| <i>Додаток Ф.</i> Тест психічного «вигорання» | 192 |
| <i>Додаток Х.</i> Діагностика професійного «вигорання» (К. Маслач, С. Джексон в адаптації Н. Водоп'янової) | 197 |
| <i>Додаток Ц.</i> Діагностика рівня емпатії (І. Юсупов) | 199 |
| <i>Додаток Ч.</i> Анкета встановлення професійно-етичних важливих якостей | 201 |

ВСТУП

Сучасні євроінтеграційні процеси відкривають нові можливості для входження України у глобальний освітньо-інформаційний простір. З огляду на це зростають вимоги до рівня професійної підготовки фахівців соціальної сфери, їхньої здатності до ефективної суб'єкт-суб'єктної взаємодії. Саме соціальна робота як вид діяльності виступає інструментом державної політики щодо захисту, надання допомоги, сприяння у розвитку і соціалізації усіх громадян.

Підготовку соціальних працівників розглядають «як потужний антикризовий, стабілізуючий і творчий чинник розвитку суспільства».

Соціальний працівник як фахівець соціальної сфери здійснює різноаспектну діяльність, тому його підготовка ґрунтується на комплексі дисциплін.

Важливим етапом професійної підготовки майбутніх соціальних працівників є формування професійної етики, професійно важливих рис, їх особистісний розвиток.

Адже в суспільстві, яке переживає кризу ціннісних засад, набагато частіше не спрацьовують нормативні моделі поведінки. У реальних умовах соціальний працівник бере на озброєння тільки свій практичний досвід вирішення етичних проблем у конкретних ситуаціях, а також практику роботи своїх колег. Тому такий фахівець – це не лише представник певної професії, він водночас і громадянин, і філософ, і суспільний діяч з пріоритетами моралі, добродійності й совісності. Якщо він утратить упевненість у результатах діяльності, повагу до свого покликання і, зрештою, до себе, то перетвориться на ремісника-заробітчанина, байдужого до проблем суспільного життя.

Означене актуалізує спрямування професійно-етичної підготовки фахівців з високим рівнем моральної відповідальності, професійно-етичної компетентності, котрі покликані сприяти психофізичному здоров'ю, безпеці, розвитку клієнтів, досягаючи мікроцілей діяльності та макроцілі – впроваджувати принцип справедливості в життєдіяльність суспільства.

Етична підготовка майбутніх соціальних працівників

розкривається у системі моральних цінностей, підвалин чеснот і добра в поведінці, які слугують чинником гуманізму. Особливий зміст тут закладений у професійну мораль й етику. Саме в основі діяльності соціального працівника знаходимо моральність. Фахівці зобов'язані осмислювати якості добра й байдужості у стосунках з клієнтом та його родиною. Стосовно ж соціальної роботи як певного виду діяльності моральність та етика тлумачаться в одному і тому самому абсолютному значенні.

Моральні норми соціальної роботи є складовою професійної діяльності. Студенти, котрі здобувають цей фах і починають вивчення спеціальних дисциплін, повинні володіти основами даної етики як науки. Інакше їм важко буде налагодити оптимальні взаємини з клієнтами.

Майбутні соціальні працівники оволодівають широким колом знань соціологічного, правознавчого, психологічного, педагогічного, медико-біологічного спрямування. Складова частина їх професійного становлення – це етична підготовка.

Фахівці соціальної сфери у своїй практичній діяльності нерідко стикаються із складними моральними проблемами, що змушуватимуть їх діяти відповідно до особистих моральних переконань, оскільки такі ситуації недостатньо урегульовані законодавством.

Вони відчують етичні труднощі у прийнятті рішень, оскільки постійно матимуть справу з проблемами соціальної, економічної і політичної нерівності, порушенням принципу соціальної справедливості. Обов'язком соціального працівника є всіляке сприяння відновленню справедливості, допомога клієнтові реалізувати свої основні права, що актуалізує значущість етики соціальної роботи.

Курс «Етика соціальної роботи» побудований на лекціях, семінарських, практичних, індивідуальних заняттях, самостійній роботі, підготовці наукових статей тощо.

Мета курсу – сприяти формуванню системи знань з основ етики соціальної роботи, виробити навички їх реалізації на

практиці, що допоможе надалі вступати у взаємодію із суб'єктами процесу соціалізації; сприяти розвитку особистісно-моральних та професійно важливих рис.

У процесі оволодіння знаннями з курсу ставляться такі завдання:

- ознайомити студентів з основними категоріями етики соціальної роботи;
- розкрити етичні принципи і стандарти діяльності соціального працівника, зафіксовані у відповідних документах;
- означити складові компоненти Етичного кодексу як підґрунтя поведінки соціального працівника;
- формувати потребу застосовувати етичні знання на практиці;
- розвивати моральні, професійно важливі якості, необхідні для майбутньої фахової діяльності.

У процесі вивчення навчальної дисципліни студенти набувають певних компетентностей:

Загальні компетентності:

Інструментальні компетентності:

- оперувати науковими категоріями та поняттями в соціальній сфері;
- вести професійно-етичну дискусію рідною мовою;
- мати комп'ютерні навички (використання мережі Інтернет для опанування рекомендованих електронних джерел, робота у Microsoft Office PowerPoint при підготовці доповіді з презентацією);
- знаходити та аналізувати інформацію з різних джерел;
- здійснювати аналіз концептуальних засад, визначати сутність соціальної роботи.

Міжособистісні компетентності:

- формування міжособистісних стосунків у колективі при відстоюванні власної позиції під час дискусії;
- уміння працювати у команді;
- етичне опонування при веденні дискусії;
- критичність і самокритичність під час дискусії;

- розуміння традицій і звичаїв інших культур, уміння проявляти толерантне ставлення до їх проявів;
- об'єктивне оцінювання явищ, ситуацій, діяльності осіб, опираючись на отримані знання.

Системні компетентності – це здатність:

- критично мислити і генерувати креативні ідеї та вирішувати важливі проблеми на інноваційній основі;
- оволодівати знаннями;
- застосовувати знання на практиці;
- самостійно опрацьовувати наукові джерела, готувати доповіді з презентацією, застосовувати альтернативних підходів до висвітлення теми дискусії;
- виробляти власну траєкторію успіху у професійно-етичному розвитку;
- адаптуватися до нових ситуацій у професійній діяльності;
- реалізовувати проекти в сфері наукової діяльності.

Спеціальні компетентності:

- дотримання етичних норм, принципів та стандартів соціальної роботи;
- знання основних етапів історії становлення та розвитку етичних традицій у фаховій діяльності; основних вимог до особистісно-моральних і професійно важливих якостей соціального працівника;
- інтегрування теоретичних знань з етики соціальної роботи у практичну діяльність;
- знання моделей розв'язання етичних проблем, що виникають під час виконання соціальним працівником професійних обов'язків;
- визначення морально-етичних пріоритетів своєї діяльності;
- розуміння принципів встановлення професійних меж у практичній діяльності соціального працівника;
- реалізація етичних принципів і стандартів професійної діяльності соціального працівника на практиці;
- розуміння загальних підходів до прийняття етичних рішень у практиці соціальної роботи;

- формування особистих професійних якостей, необхідних для ефективної професійної діяльності соціального працівника;
- використання етичних методів при розв'язанні конфліктів, переведення їх у конструктивні в практиці соціальної роботи;
- оцінювання роботи соціальних служб та установ в етичному аспекті;
- оперування основними категоріями фахової етики;
- застосування моральних норм, установок у практичній діяльності;
- визначення морально-етичних пріоритетів своєї діяльності;
- гармонійний розвиток особистісних моральних чеснот, розширення межі діяльності та спілкування задля реалізації фахових етичних моделей.

Чільне місце у пропонованому посібнику відведено філософським аспектам професійної моралі як підґрунтя фахової етики. Значення моральних принципів у соціальній роботі виходить далеко за рамки професійної діяльності, є взірцем загальнолюдських уявлень про гуманність.

Духовне зростання, збагачення філософської культури фахівця – необхідні умови виконання ним професійного та громадянського обов'язків.

З огляду на викладене вище базовими підвалинами концепції видання є основні категорії моралі: добро, зло і совість. Адже без них висококваліфікований соціальний працівник не стане гуманістом. Йому в усьому та завжди потрібно керуватися словами французького філософа і мораліста Мішеля Монтеск'є: «Тому, хто не осягнув науки добра, всяка інша наука лише зашкодить».

У даному виданні теоретичні положення поєднуються з висвітленням конкретних проблем морального вибору, раціональним вирішенням власне нормативних питань етики соціального працівника.

У книзі подано практичні рекомендації, які допоможуть майбутнім фахівцям засвоїти ази професійної діяльності.

У посібнику окреслюється спектр таких значущих питань, як роль моралі соціального працівника у вирішенні духовних проблем клієнта, необхідність емпатії фахівця; покликання й обов'язок

соціального працівника; принципи, правила і норми поведінки; совість, добро і зло, чесність і правдивість, скромність і справедливість у соціальній роботі. Усебічно розглядаються аспекти конфіденційності як моральної проблеми, а також основний принцип соціальної роботи – «не зашкодь».

Професія соціального працівника й етична доктрина сучасності стосовно ставлення до особистості як найвищої цінності суспільства від народження – на вістрі часу.

Матеріали даного посібника викладені відповідно до праць та лекцій з проблем фахової етики й деонтології, що належать авторові. Сподіваємося, що нове видання стане у пригоді викладачам та студентам закладів вищої освіти, а також фахівцям соціальної сфери. Адже від рівня їхнього морального розвитку певною мірою залежить моральне і психічне здоров'я нації, прогресивні реформи, які забезпечать щасливе майбутнє. Фахівці соціальної сфери – це той духовний потенціал, котрий на світському рівні повинен гуманізувати внутрішній світ особистості, утверджувати ідеали добра, справедливості, честі, милосердя, любові; протистояти моральній деградації, агресивності, конфронтації, відчуженості дітей і молоді.

Зазначений навчальний курс розроблено відповідно до затвердженої закладом вищої освіти освітньої програми, навчального плану та розрахований на засвоєння теоретичного матеріалу, виконання практичних робіт і самостійної роботи студентами. Крім цього, у посібнику містяться найбільш типові питання для написання тестових завдань, перелік конкретних тем для засвоєння їх на семінарських заняттях, під час самостійної роботи студентів.

Автор буде вдячним, якщо читачі висловлять свої думки й зауваження стосовно даного посібника, та заздалегідь просить вибачення в тих, хто виявить певні неточності.

Етика певною мірою є преамбулою сучасної соціальної роботи. І це потверджує значущість даного видання.

Організація курсу

Курс «Етика соціальної роботи» розрахований на 90 годин (три кредити), з них 60 години – на самостійну, 30 – аудиторну роботу. Аудиторні години розподілені таким чином: 12 годин – лекційних, 12 – семінарських, 6 – практичних занять. Прикінцева форма контролю – екзамен.

Курс складається з трьох змістових модулів, які висвітлюють основні теоретико-методологічні та прикладні проблеми сучасної фахової етики. Кожен модуль передбачає виконання творчих завдань з окремих тем, роботу на семінарських, практичних заняттях, що проводяться в тому числі й у формі дискусій, тренінгів, тестувань тощо.

Оцінювання знань студентів здійснюється на основі результатів поточного та підсумкового контролю з використанням різних його форм, зокрема проведення поточного контролю на семінарських та практичних заняттях (виступи і доповіді, участь у дискусіях, рольових іграх тощо), тестового контролю.

Кількість балів за виконану роботу

| № з/п | Види робіт | Кількість балів |
|-------|--|-----------------|
| 1 | Доповідь (із представленням основного тексту, а також підготовчих матеріалів і конспектів) | 4 |
| 2 | Реферат (із представленням основного тексту та підготовчих матеріалів і конспектів) | 2 |
| 3 | Реферативний огляд фахового часопису | 1–3 |
| 4 | Окреме теоретичне повідомлення за 2–3 джерелами | 2 |
| 5 | Доповідь на практичному занятті | 3 |
| 6 | Формування інформаційного блоку (на основі теоретичного повідомлення, доповіді, реферату і т. ін.) | 2 |
| 7 | Активна участь у роботі на практичному занятті (за семестр) | 1 |
| 8 | Виконання практичного завдання | 2 |
| 9 | Участь у рольовій грі, диспуті, тренінгу | 5 |
| 10 | Виконання завдань для самостійної роботи | 2–4 |
| 11 | Підготовка статті до наукової конференції, що відбудеться у ВНЗ | 10 |

Розподіл балів за виконані завдання відповідно до модулів

| Навчальний модуль I | | | Навчальний модуль II | Індивідуальні завдання | Екзаменаційна робота |
|---|---------------------|----------------------|----------------------|------------------------|----------------------|
| Змістовий модуль I | Змістовий модуль II | Змістовий модуль III | | | |
| Тема I | Тема I | Тема I | 25 | 5 | 50 |
| Тема II | Тема II | Тема II | | | |
| Тема III | Тема III | Тема III | | | |
| Форма контролю (підсумковий тест) – 20 балів | | | | | |
| Усього за модуль | | | 100 | | |

Шкала оцінювання:

90–100 балів – відмінно (А).

80–89 балів – дуже добре (В).

70–79 балів – добре (С).

65–69 балів – задовільно (Д).

50–59 балів – задовільно (Е).

26–49 балів – незадовільно з можливістю повторного складання (FХ).

**Навчально-тематичний план курсу
«Етика соціальної роботи»**

| № з/п | Тема | К-сть годин |
|-----------------------------------|--|----------------|
| <i>Лекції</i> | | |
| 1 | Мораль соціального працівника: поняття та зміст фахової етики | 2 |
| 2 | Базові категорії етики соціальної роботи | 2 |
| 3 | Ключові аспекти морального вибору в соціальній роботі | 2 |
| 4 | Моральна свідомість соціального працівника | 2 |
| 5 | Особистість соціального працівника як суб'єкта професійної етики | 2 |
| 6 | Принципи етики соціального працівника | 2 |
| <i>Семінарські заняття</i> | | |
| 1 | Базові поняття етики соціальної роботи | 2 |
| 2 | Етичні традиції у розвитку й становленні соціальної роботи в Україні | 2 |
| 3 | Морально-етичні проблеми регулювання соціальної роботи | 2 |
| 4 | Етичний кодекс у соціальній роботі | 2 |
| 5 | Характеристика основних категорій етики соціального працівника | 2 |
| 6 | Етикет соціального працівника | 2 |
| <i>Практичні заняття</i> | | |
| 1 | Тренінг спілкування соціального працівника | 2 |
| 2 | Культура вирішення конфліктів у соціальній роботі | 2 |
| 3 | Моральний портрет соціального працівника | 2 |
| Усього | | 30 |

**Розподіл навчально-тематичного плану курсу
«Етика соціальної роботи» за модулями**

| № з/п | Тема | Форма навчання |
|--|--|-----------------------|
| Модуль I | | |
| Моральні засади соціальної роботи | | |
| 1 | Мораль соціального працівника: поняття та зміст фахової етики | Лекція |
| 2 | Базові поняття етики соціальної роботи | Семінарське заняття |
| 3 | Етичні традиції у розвитку й становленні соціальної роботи в Україні | Семінарське заняття |
| Модуль II | | |
| Категорії етики соціальної роботи | | |
| 4 | Базові категорії етики соціальної роботи | Лекція |
| 5 | Моральний вибір і ціннісні орієнтації в соціальній роботі | Лекція |
| 6 | Морально-етичні проблеми регулювання соціальної роботи | Семінарське заняття |
| 7 | Етичний кодекс у соціальній роботі | Семінарське заняття |
| 8 | Моральна свідомість соціального працівника | Лекція |
| 9 | Характеристика основних категорій етики соціального працівника | Семінарське заняття |
| Модуль III | | |
| Соціальний працівник як суб'єкт моральних взаємин | | |
| 10 | Особистість соціального працівника як суб'єкта професійної етики | Лекція |
| 11 | Етикет соціального працівника | Семінарське заняття |
| 12 | Принципи етики соціального працівника | Лекція |
| 13 | Тренінг спілкування соціального працівника | Практичне заняття |
| 14 | Культура вирішення конфліктів у соціальній роботі | Практичне заняття |
| 15 | Моральний портрет соціального працівника | Практичне заняття |

Розділ I

ЗМІСТ І ДЖЕРЕЛЬНА БАЗА ЛЕКЦІЙ

Модуль 1. Моральні засади соціальної роботи

Тема 1. Мораль соціального працівника: поняття та зміст фахової етики

1. *Етос, мораль і моральність.*
2. *Сутність етики соціального працівника.*
3. *Функції етики соціального працівника.*
4. *Основні завдання фахової етики.*
5. *Моральна культура і духовна творчість у діяльності соціального працівника.*

Ключові поняття та терміни

- *етика*
- *мораль*
- *професійна культура*
- *моральна культура*
- *моральна оцінка*
- *фахова мораль*
- *завдання етики*
- *предмет етики*
- *загальні функції етики*
- *моральність*
- *моральні норми*
- *етика соціального працівника*

1. Етос, мораль і моральність.

У наш час поняття *етика, мораль* сприймаються неоднозначно. Усвідомлюємо, що без них життя неможливе. Разом із тим моральне набуває в нашій свідомості забарвлення такого, що набридло. Та чим частіше проблеми постають перед нами, чим непевніші перспективи на майбутнє, тим невідворотніше прагнення сучасної людини знайти свій сенс, те, заради чого варто жити. Тому вона ставить перед собою питання вибору моральних чеснот. Адже завжди, за будь-яких обставин відчуває потребу у вищих ціннісних орієнтирах, які спрямовували б її у правильне русло.

Якщо раніше в людській культурі домінували релігійно-конфесійні, пізнавальні, естетичні цінності, то нині перед нами мають постати етичні чесноти, бо від цього, як зазначає В. Малахов, залежить виживання людської цивілізації [95, с. 5].

Термін *етика* походить від давньогрецького *etos*, що ще за часів Гомера означало місце перебування, спільне житло. Згодом, однак, починає переважати інше значення: звичай, вдача, характер. Античні філософи використовували поняття для позначення усталеного змісту того або іншого явища. *Етика* ж, як наука, за Аристотелем (384–322 до н. е.), – це галузь пізнання, що вивчає власне етичні чесноти, досліджує, яка людська вдача є найдосконалішою.

Відомо, що в наш час *етикою* вважають галузь пізнання, що вивчає власне моральні основи й досліджує, яка людська вдача є досконалою. Під цією назвою наука етика існує вже понад двадцять три століття. З етичною проблематикою ми стикаємося всюди, де тільки має місце цілісне духовне, зокрема філософське, осмислення людини – як у доаристотелівських грецьких філософів і мудреців, так і в інших осередках давньої культури: Китаї, Індії тощо. Водночас закріплення за даною галуззю людського пізнання особливої назви *етика* цілком очевидним чином сприяло її самоусвідомленню, відокремленню.

Цікаво, що первинне значення *etos*, як спільного житла або місцеперебування теж не втрачає філософської актуальності. Відомі приклади взаємонакладання і взаємозбагачення обох наведених значень слова *etos*. Так, афоризм Геракліта перекладають як «вдача – божество для людини» [95, с.16].

Неважко зрозуміти, що сама наявність у людини власної вдачі, власного характеру вже передбачає її здатність обирати для себе ті чи інші рухи, жести, поведінку, позицію в житті, тобто свободу самовияву в певному життєвому просторі. Доки особа такої свободи не має, доки вона, мов раб, жорстко примушується до чогось поза власним вибором, відсутні підстави говорити про її етос.

Загалом гуманітарним наукам – тим, що вивчають людину методами, адекватними якісному рівневі її існування, завжди

небайдуже первинне етимологічне значення вихідних термінів, оскільки в ньому акумульований найперший, найглибинніший досвід виокремлення даного типу реальності. Небайдуже, наприклад, що слово **культура** пов'язане за своїм походженням із сільськогосподарськими роботами. У той же час **цивілізація** асоціюється з громадським життям античного міста-держави; **суб'єкт** за своїм первісним значенням – просто підставка, а **матерія** – деревина, призначена для обробки тощо. Подібно і в етиці. Це стосується не лише поняття **etos**, а й іншого, що лягло в основу нинішнього терміна **мораль**.

Окрім слова **etos**, здавна в латині існувало **moz**, що, подібно до **etosy**, означало характер, вдачу, звичай; разом із тим воно набуло значення припису, закону, правила – нинішнє поняття моралі. Маючи на увазі такий комплекс значень, відомий римський оратор, письменник і політичний діяч Марк Туллій Цицерон (106–43 до н. е.) утворює від іменника **moz** з прямим посиланням на аналогічну операцію Аристотеля прикметник **moralis** – «той, що стосується вдачі, характеру, звичаїв». Услід за Цицероном цей неологізм використовують Сенека-старший, інші римські письменники й філософи, а вже в IV ст. м. н. е. виникає термін **moralitas** – **мораль**.

Мораль (від лат. **moralis** – моральний; **toꝛis** – звичай) – сукупність історично зумовлених правил, норм, звичаїв, принципів співжиття і поведінки людей; їхні взаємини в процесі виробництва матеріальних і духовних цінностей, які визначають їхні обов'язки один стосовно одного, соціальних груп, верств, класів, суспільства і виконання яких базується на громадській думці.

Пізніше поняття **етика** й **мораль** стають загальнопоширеними. При цьому термін **етика** зберіг своє первісне значення й досі позначає, головним чином, науку. Під **мораллю** ж розуміють переважно предмет науки етики.

Між мораллю як реальним явищем і етикою як наукою, по суті, не існує чіткої межі, бо ж, обираючи лінію поведінки, зважаючись на вчинок тощо, ми керуємося, хай навіть неусвідомлено, певними загальними настановами й уявленнями, намагаємось якимось

обґрунтувати свій вибір та свої дії. Це і є вже царина етики. Проте вона здебільшого зберігає значення науки, а мораль – реального явища, предмета дослідження цієї науки [95, с. 16–19].

Етика, мораль, людина – органічна триєдність, що є чи не найвагомим соціальним орієнтиром для суспільства та особистості. Справді, як ми вже згадували, грецьке слово **etos**, тобто звичай, характер, система норм поведінки, визначає провідні моральні спрямування індивіда у вимірі міжлюдських взаємин, а отже, до певної міри і психологічний портрет суспільних відносин. Таким чином етику можна тлумачити як витоки моральної структури особистості й кодекс поведінки людей у ставленні один до одного. Вона, без сумніву, відображає духовні настанови людства. У цьому сенсі етичним катехизом є Євангеліє. У посиланнях ідеться: «Довго терпіть же й ви, зміцніть серця ваші» (Як. 5; 8); «Бережи неповинного та дивися на праведного» (Пс. 37:37); «Повстримай від гніву й кинь пересердя» (Пс. 37:8); «Роблячи добро, не знуджуймося, до часу свого пожнемо, коли не ослабнемо» (Галатів 6:9); «А плід Духа: любов, радість, мир, довго-терпіння, віра, здержливість, лагідність» (Галатів 5:22, 23).

У деяких європейських мовах поряд із терміном *мораль* виникли й власні слова для позначення того самого (або майже того ж) явища. Так, у німецькій мові слово *Moralitas* має синонім – *Sittlichkeit*; у російській водночас із поняттям *мораль* уживається *нравственность*. У староукраїнській мові існувало слово *обичайність*, що застосовувалося до сфери людських звичаїв і взаємин. Крім поняття *мораль*, нині, однак, в ужитку скалькований з латини термін *моральність*.

Оскільки в усіх згаданих мовах широко використовуються також поняття *етика* і *мораль*, ми можемо спитати себе, чи потрібно в науковому обігу стільки слів для позначення явищ одного і того ж гатунку, чи не є абсолютними синонімами німецькі *Moralitas* і *Sittlichkeit*, російські *мораль* і *нравственность*, англійські *moral* і *morality*, українські *мораль* і *моральність*.

Справді, у дуже багатьох випадках ці слова вживаються як синоніми; є навіть дослідники, котрі наполягають на їх принциповій

тотожності. І все ж сама мова засвідчує існування досить суттєвих відмінностей між ними. Так, ми можемо сказати «Не читайте мені моралі», але «Не читайте мені моральності» – не можемо. І таких прикладів знаходимо чимало.

З-поміж філософів, котрі вивчали проблеми етики, серйозну увагу на зазначену обставину звернув видатний німецький діалектик-ідеаліст Г. В. Ф. Гегель (1770–1831). *Moralität* і *Sittlichkeit*, *мораль* і *моральність* постають у нього як послідовні ступені розвитку об'єктивного духу, причому *моральність* тлумачиться як форма більш розвинута, насичена конкретним життєвим і соціальним змістом.

Відмінність між мораллю і моральністю, яку слідом за Г. В. Ф. Гегелем проводять в етичній теорії, коротко можна сформулювати таким чином: *мораль* на відміну від *моральності* (російської «нравственности» тощо) передусім виступає як певна форма свідомості – сукупність усвідомлюваних людьми принципів, правил (згадаймо латинське *mos!*), норм поведінки. Що ж до *моральності* («нравственности»), то її здебільшого розуміють як утілення даних принципів, правил і норм у реальній поведінці людей та стосунках між ними. Природно, що це має дещо інший зміст, ніж сукупність абстрактних правил і приписів моралі.

У тому, що відмінність між мораллю і моральністю не є пустою спекуляцією, а має глибоке життєве значення, переконатися не важко. Відомі ситуації, коли в суспільстві проголошуються щонайвищі моральні принципи, кодекси, розраховані мало не на святого, тим часом реально люди живуть за зовсім іншими законами – інколи справжніми законами джунглів. Цілком можливий протилежний стан справ, коли саме моральність виявляється більш високою або ж принаймні людянішою, ніж офіційно проголошувана мораль. Як не парадоксально, але прикладом цього може бути епоха соціалістичного застою. Адже принципи, які тоді висувалися, часто-густо виявлялися не стільки високими, скільки односторонніми й вузькими, розрахованими на формування фанатика, котрий не знає вагань.

Спробуємо констатувати, що певна невідповідність, суперечність між мораллю і моральністю є корисною, навіть конче потрібною. Перша справджує своє призначення тоді, коли чогось вимагає від людини, висуває перед нею якийсь ідеальний взірець, у чомусь перевершує реальний стан людської поведінки. Водночас реальна повнота і складність людського життя та досвіду не можуть бути зведені навіть до найдосконалішої системи моральних настанов; саме завдяки своєму потенційному багатству вони здатні згладжувати її гострі кути, пом'якшувати суперечності, робити норми сумісними із свободою людини й придатними для реалізації. Якщо реально існуючій моральності (звичайно, за нормальних суспільних умов) власне мораль дає необхідні орієнтири, що вказують шлях людського вдосконалення, то для самої моралі як форми свідомості конкретні моральні («обичайні», звичаєві) відносини є свого роду критерієм її цілісно-людської обґрунтованості, або, точніше, камертоном, який визначає, потрапляють чи не потрапляють її вимоги в тон із загальними потребами розвитку людської природи, людського буття. При цьому, як показує історичний досвід, мораль, яка не може знайти повноцінного втілення в конкретній моральності, конкретних людських стосунках і щораз заперечується ними, виявляється приреченою на загибель.

На початку ХХ ст. після Першої світової війни в результаті фатальних соціальних змін мораліст-гуманіст Альберт Швейцер поставив епосі точний діагноз – *«культура, в якій деградують засади етики, приречена на занепад»*. Варто провести аналогію із сучасним українським суспільством.

Таким чином, розглянувши основну етичну термінологію, ми вже склали певне попереднє уявлення про етику та її предмет [95, с. 26].

Міркуючи далі над природою моралі (у широкому розумінні, тобто включаючи й моральність) як предмета етики, В. Малахов зазначає, що вона досить своєрідна. Останню неможливо звести до звичайного зовнішнього об'єкта, котрий виділяємо з його оточення, описувати, вимірювати, аналізувати як певну окрему цілість.

Доводиться скільки завгодно досліджувати енергетичний аспект того чи іншого людського вчинку, будувати його математичні моделі, розглядати як фізіологічний акт чи соціальний феномен, відтворення певних традиційних взірців поведінки, символічне діяння тощо, однак нічого не з'ясувати в його власне моральному єстві. Можна розглядати біологічні, психологічні, соціокультурні, етнічні умови й чинники формування певного типу людської вдачі, осмислювати його під кутом зору фрейдівської концепції лібідо і т. п. і залишатися, як небо від землі, далеким від розуміння його етичних характеристик. Осягнути останні неможливо, не вводячи безпосередній предмет розгляду, скажімо, той або інший поведінковий акт людини, в цілісну систему загального людського осмислення дійсності, що включає певні ціннісні орієнтації, уявлення про добро і зло, свободу й справедливість тощо. Не вдаючись до цієї сфери теоретичних і практичних універсалів (найбільших узагальнень, що описують певний стан світу і людського світовідношення загалом), ми не зможемо не тільки з'ясувати власне моральну якість того чи іншого людського вчинку, але навіть визначити його принциповий зв'язок з мораллю в цілому.

Проте зазначені універсали – предмет роздумів і пошуків філософії як особливої сфери людського пізнання. Звідси й випливає, що етика, принаймні у своїй сутнісній основі, може бути тільки **філософською наукою**, що, зрозуміло, не виключає існування часткових, віддалених від філософської тематики галузей етичного пізнання, скажімо, тих або інших прикладних фахових етик тощо [95, с. 26].

За твердженням ученого, етика матеріалізується через мораль і постає **як такий практично-оцінний спосіб ставлення людини до дійсності, котрий регулює поведінку першої з погляду принципового протиставлення добра і зла.**

2. Сутність етики соціального працівника.

У наш час бачимо, як найгострішого морального значення набувають, здавалося б, найіндиферентніші до моралі ланки й аспекти взаємодії людини та дійсності в економіці, політиці, науковому

пізнанні, інших сферах нашої життєдіяльності.

Водночас вивчення проблем фахової етики, її специфіки веде від загального до індивідуального. Це дозволяє пізнати мораль детальніше та пов'язати її з практичною діяльністю особистості. У професійній етиці можна простежити зв'язки між психологічними й етичними чинниками та якостями, поєднання суспільних інтересів з особистісними.

Професійна етика – одна з фундаментальних теоретичних основ будь-якої професійної діяльності. Тому під професійною етикою розуміють науку про професійну мораль як сукупність ідеалів та цінностей, етичних принципів та норм поведінки, які відображають суть професії та забезпечують взаємовідносини між людьми, що складаються у процесі праці і походять із змісту їх професійної діяльності. Поряд з цим професійна етика – це моральна самосвідомість професійної групи, її психологія та ідеологія.

Професійну етику можна розглядати двояко:

- як різновид загальної моралі, що має специфічні риси, які обумовлюються видом і типом діяльності, тобто є науковою дисципліною, яка вивчає професійну мораль;
- як теорія моральності, що існує у професійному середовищі.

Основними завданнями професійної етики є:

- систематизація накопиченого у процесі історичної практики досвіду, характерного для даного виду діяльності;
- узагальнення і вдосконалення його відповідно до вдосконалення даного виду діяльності;
- впливання на свідомість спеціаліста з метою покращення його як особистості і професіонала;
- сприяння більш повному та ефективному вирішенню професійних задач.

Етика в соціальній роботі – одна з невід'ємних складових щоденної діяльності. Знання теоретичних основ, законодавчих передумов сприяє найбільш ефективному вирішенню проблем.

Глибоке знання норм і принципів професійної етики, обов'язкове і творче застосування їх у щоденній діяльності допомагає

соціальному працівнику здійснювати співпрацю з клієнтами, їх близькими, колегами, представниками суспільних, державних і недержавних організацій і закладів.

Тому необхідно розрізняти й поглиблювати поняття моралі, етики соціального працівника та деонтології. Закони етики в соціальній роботі – це погляди і знання, які наочно інтегрують моральні основи особистості фахівця та загалом теорію і практику стосунків з клієнтами, колегами і суспільством. **Етика соціального працівника** включає постулати про обов'язок, конфіденційність, добро і зло, інші моральні та філософські категорії і пріоритети в соціальному захисті.

Мораль соціального працівника – це система норм і вимог до поведінки та морального обличчя фахівця, а також моральні почуття, які реалізуються в процесі праці. Мораль регулює ставлення соціального працівника до клієнта, колег, суспільства і держави.

Етику соціального працівника слід розглядати як специфічний прояв загальної етики саме в роботі фахівців. Вона вміщує питання гуманізму, проблеми обов'язку, совісті працівників у процесі надання соціальної допомоги, проведенні організаційних заходів тощо. Дана категорія відображає моральні норми в таких системах, як соціальний працівник – клієнт, соціальний працівник – сім'я, соціальний працівник – соціум та інших.

У такій головній сфері суспільної свідомості своєрідне й важливе місце відводиться фаховій моралі.

У кожній професії існують певні етичні протиріччя і своєрідні способи їх вирішення, до чого залучається людина зі своїм суб'єктивним світом почуттів, прагнень, моральних оцінок. Тому певним орієнтиром у діяльності соціального педагога, розв'язаним ним фахових проблем є Етичний кодекс спеціалістів із соціальної роботи і соціальної педагогіки України, прийнятий у 2003 році Українською асоціацією соціальних педагогів і працівників соціальної сфери, затверджений Міністерством України у справах молоді та спорту в 2005 році. У нашому посібнику посилаємося й на

цей документ (див. Додаток Б).

З-поміж різноманітних ситуацій у професійних стосунках необхідно виокремити найтипівіші риси й особливості, котрі характеризують специфіку таких взаємин або відносну самостійність професії.

Особливості фахових стосунків становлять суть професійної моралі. Оскільки остання відображає суспільне буття в цілому, то виникає питання змісту відображення, професійного розподілу в моралі. Професіоналізація – суспільно-економічне явище, якому властивий закономірний, об'єктивний характер розвитку. Тому воно обов'язково знаходить відповідне віддзеркалення в суспільній свідомості взагалі та індивідуальній зокрема.

Специфіка професійної моралі – проекція залежності моралі від якісного різноманіття взаємин людей. Залежно від праці конкретної категорії у моральній свідомості особистості формуються уявлення, які зіставлені з типом професійних стосунків. Як тільки вони набувають якісної стійкості, то ведуть до формування певних моральних стереотипів відповідно до змісту діяльності. Якщо такі стосунки мають стійкий характер, у людини, котра сформувалася під їхнім впливом, виробляється звичаєве коло стосовно способу дій. Тому моральний чинник посідає головне місце в системі способів професійного впливу. Через це висувуються підвищені вимоги до певних моральних якостей соціальних працівників.

У вирішенні питання природи моралі соціальних працівників необхідно виходити з принципу зв'язку моралі, практичної діяльності та знань з урахуванням ціннісного аспекту всієї проблеми.

Моральна свідомість характеризується відповідною позицією до суспільства, класу, професійних завдань, діяльності тощо. Усе це діалектично взаємопов'язане. Загальні моральні уявлення формуються залежно від конкретних ситуацій у різних сферах діяльності. Особливості професійних стосунків закладають у свідомості особистості відповідні моральні уявлення, звички і переконання.

Умови життя, характер і мета соціальних груп створюють у суспільній свідомості діалектику загального й окремого. Існує багато конкретних форм спілкування. Вимоги суспільства в умовах соціальної роздробленості виступають уже як вимоги професії, класу, нації в цілому.

Поділ праці й існування професій (професійна відмінність), як об'єктивні чинники суспільного розвитку, неминуче впливають на свідомість людей, систему моральних оцінок, звичок, традицій, форм поведінки, а отже, на їхню етику.

Особливості професійних стосунків неодмінно проявляються в моральній якості та формують необхідні норми поведінки конкретної професійної групи, специфічні вимоги до її представників.

Мораль людини виявляється в її поведінці, вчинках – це вже сфера моральності. Вона оцінюється не лише з позиції інтересів суспільства як цілого, але й окремих його груп, окремо взятих інтересів.

У професійній моралі особливого забарвлення набувають етичні поняття. Так, наприклад, окремі індивідуальні якості – людинолюбство, чуйність, уважність, відповідальність, альтруїзм тощо – зазнають певного колориту й досягають найвищої моральної оцінки.

Визначення специфіки професійної моралі не означає відокремлення її від загальних морально-етичних поглядів. Професійна мораль – це сфера особливого виявлення загальних моральних поглядів, які пов'язані з умовами професійної діяльності й регулюють внутрішньопрофесійні взаємини. Вона відображає сукупність моральних настанов, принципів і норм поведінки відповідної групи людей, об'єднаних професійною діяльністю з метою задоволення однієї із суспільних потреб.

Це ж саме можна сказати про професійну мораль соціальних працівників: вона віддзеркалює особливе в моралі, зближує поодинокі із загальним.

Поняття специфіки професійної моралі соціального працівника

стосовно загальної моралі полягає у своєрідності стосовно цілого, коли будь-яке загальне лише частково охоплює окреме конкретне.

Особливість моралі соціального працівника в системі моральних цінностей полягає у конкретизації загальних моральних принципів щодо завдань й умов фахової діяльності. Якщо загальна мораль як форма суспільної свідомості є узагальненим, концентрованим виявом суттєвого в ставленні особистості до суспільства, то мораль соціального працівника відображає позицію фахівця до особистості й суспільства в напрямі сприяння соціальному становленню, соціалізації.

Основу професійної моралі соціального працівника складає ставлення фахівця до того, хто потребує його допомоги. При цьому увага зосереджується на потребі зміцнення морального здоров'я, продовження соціалізації особистості в суспільстві. Задоволення такої вимоги і є професійним покликанням і водночас моральною метою фахівця. У процесі її досягнення професійна мораль коригує його діяльність щодо певних принципів і норм поведінки, які не належать до правових основ соціального захисту та допомоги і разом з тим не мають аналогів у загальній моралі (принцип «насамперед не зашкодь», професійний такт, надання допомоги у вільний від роботи час тощо). Завдяки цим нормам і вимогам фахівець отримує моральний орієнтир поведінки в найскладніших ситуаціях, що виникають у процесі соціальної роботи.

Залежно від змісту моральної єдності та ступеня її стійкості з'являються специфічні норми поведінки і моральні оцінки. Дотримання норм поведінки здійснюється завдяки моральній регуляції.

Моральна регуляція – це безперервний процес приведення відповідно до чинних у суспільстві моральних норм реальної поведінки особистостей, груп, колективів.

Сферою морального регулювання є вся сукупність відносин особистості й суспільства. Вона існує лише в цих відносинах і через них [20, с.12].

Зауважимо, що в кожній сфері буття, кожному соціальному

організмі суспільства моральна регуляція виявляється специфічно. Для соціального працівника означена проблема має передусім практичне значення. Така особистість, яка працює з людьми, надаючи їм різнопланову допомогу, сама повинна бути взірцем моральної поведінки.

Моральна регуляція в умовах соціальної роботи дозволяє розкрити її «інструментарій». До нього належать такі елементи: моральні ідеали, моральні норми, моральні принципи, моральний авторитет, традиції, заповіді, звички, правила.

Провідними є *моральні ідеали* – це бажане майбутнє, цілісний образ особистості, її людяність, а не часткова модель поведінки, яку вона відображає у моральній нормі.

Моральні норми – найпростіші форми моралі певної соціальної спільноти. Подібно до моральних принципів, вони визначають моральну поведінку, але якщо принципи є узагальненням суспільної свідомості, то норма виступає її конкретним виявом.

До загальноприйнятих норм і правил поведінки слід віднести: ввічливість і тактовність, простоту і скромність, чесність і правдивість, відвертість і прямоту, щирість і великодушність, уважність і чуйність, моральну чистоту, взаємодопомогу і взаємоповагу тощо, без дотримання яких немислиме нормальне функціонування суспільного організму.

Водночас моральні норми – це моральні вимоги суспільства, держави, колективу. Вони становлять основні моральні обов'язки соціального працівника перед клієнтами, державою. Зазначена категорія диференціюється на норми-заборони, норми-рамки, норми-взірці. *Норми-заборони* є своєрідним «обмежувачем» деяких моральних проявів. Вони не дозволяють соціальному працівнику принижувати гідність клієнта, ставитися до нього як до об'єкта діяльності, не дотримуватися принципу конфіденційності. Якщо моральні заборони не усвідомлюються фахівцем, не стають його внутрішнім переконанням, то він недобросовісно виконує свій професійний обов'язок, порушує дисципліну.

Норми-рамки встановлюють межі допустимої вільної дії. Такі,

як «будь чесний, справедливий», «шануй гідність клієнтів», «не чини зла», переважно мають місце в моральному кодексі, статутах закладів. Вони виникають як вияв соціальної потреби щодо впорядкованості поведінки людей у різних сферах життя.

Моральна норма – це не єдиний елемент реалізації регулятивної функції. В єдності з нормою виступають моральні принципи, авторитет, традиції, звичаї.

Т. Титаренко наголошує, що спільна діяльність людей по-своєму формує моральні оцінки.

Моральна оцінка – особливий акт, який орієнтує перевагу певної норми поведінки і наказує, пропонує діяти відповідно до неї. Це твердження чітко виявляється в особливостях професійної моралі, які входять у моральну свідомість кожної людини як спонукання до дії та доречності відповідних моральних оцінок у тій чи іншій формах діяльності.

Дії, які належать до сфери моралі, вираховуються із загальної їх сукупності в тому випадку, коли люди замислюються над їхнім суспільним значенням або беззастережно виправдовують свою поведінку. У соціальній роботі позитивну моральну оцінку отримують тільки такі форми поведінки і тільки такі якості особистості, котрі сприяють високій ефективності праці в даній сфері. І хоча моральна оцінка завжди впливає із суспільного інтересу, вона враховує відповідні людські стосунки.

Моральна оцінка професійної діяльності визначається двома основними критеріями: а) яка об'єктивна роль професії для суспільного розвитку; б) що суб'єктивно дає професія індивіду в розумінні етичного впливу на нього, оскільки різні професії мають неоднаковий моральний вплив на людей, котрі присвятили себе цим професіям [132, с. 16].

Єдність згаданих моментів простежується в моральному ідеалі – вищій формі моральної свідомості. Перший, що відтворює прагнення до нового рівня розвитку суспільства й особистості, вбирає в себе також уявлення про досконалі професійні якості. У соціальній роботі, де об'єктом впливу є сама людина, моральність

виступає не лише одним із найважливіших чинників ефективності професійної діяльності, а й формою її самовияву.

Специфіка професійної діяльності зумовлює також відмінність моральних оцінок. Кожна її функція, дія, сфера соціальної діяльності несе в собі відповідне їй значення і вимірюється суспільною шкалою цінностей.

Професійна мораль та її особливості визначають спрямованість соціальної роботи й проявляються в моральній культурі фахівця.

3. Функції етики соціального працівника.

Етика соціальної роботи як наука про мораль виконує притаманні їй функції. Проаналізувавши їх у праці В. Писаренко та І. Писаренко «Педагогічна етика» та провівши паралелі з основами етики соціального працівника, наголосимо, що характеристика функцій збігається з нашою позицією. Тому ми дотримуємося текстуального викладу цієї проблеми названими авторами [113, с. 31–41]. Отже, до головних функцій можна віднести *гносеологічну* (пізнавальну), *регулятивну*, *ціннісно-орієнтаційну*, *гуманістичну* (виховну). Основною ж вважають *регулятивну*.

До структури *регулятивної функції* включають такі складові: нормативно-установчу, моральної регламентації, моральної субординації та моральної координації. У єдності вони забезпечують регуляцію поведінки, взаємин людей у всіх сферах суспільного життя. Вступаючи у світ, особа постійно опановує норми, принципи спілкування й поведінки, набуває певного ставлення до себе, інших, колективу, суспільства. Засвоєння суспільного досвіду, оволодіння установками, нормами в соціальній роботі є не лише основою регулювання соціальних взаємин, але й інструментом, засобом праці соціального працівника.

Мораль соціальної роботи специфічно регламентує взаємини фахівця з клієнтами, колегами, так що регламентація переростає у притаманну соціальній сфері субординацію. Те, що соціальний працівник може дозволити собі у взаєминах із колегами, не завжди стає доречним стосовно клієнтів. Причому норми, права субординації лише частково визначені в тих чи інших офіційних документах, головню вони

базуються на сучасних традиціях.

Гносеологічна (пізнавальна) функція виявляється в тому, що вона дає людині нові знання про світ і водночас виступає формою суспільної свідомості. Мораль соціального працівника виконує пізнавальну функцію не лише у більш конкретних, ніж загальна, але й активних формах. Їй притаманний прикладний, практичний характер. Вона також є пізнавально-перетворювальною функцією. Моральна діяльність у зазначеній сфері ґрунтується передусім на основі загальних моральних поглядів, норм, оцінок, орієнтацій.

Разом із тим у соціальній роботі більшою мірою закладена програмна здатність моральної свідомості. Тому справжній соціальний працівник і в цілому вся спільнота фахівців соціальної сфери не обмежуються пізнанням минулого та сучасного моралі соціальної діяльності. Соціальна, у тому числі моральна перспектива, орієнтація на майбутнє – професійний обов'язок фахівця.

Мораль у соціальній роботі виконує й **ціннісно-орієнтаційну функцію**, утворюючи своєрідну ієрархію цінностей, єдиний вимір, з допомогою якого людина оцінює події, явища, поведінку інших із погляду сенсу життя. У моралі соціального працівника ця функція реалізується по-різному. З одного боку, будь-яка соціальна робота повинна бути морально орієнтованою, адже її результат становить велику соціальну цінність і спрямований на досягнення морального процесу. З іншого – мораль соціальної роботи забезпечує формування ціннісних орієнтацій, що впливає на моральну діяльність і вдосконалення моральних взаємин [113, с. 39].

Виховна функція – одна з найбільш органічних. Моральні настанови, норми, оцінки, стимули, орієнтації – усе спрямоване на формування моральної особистості. Для виконання означеної функції соціальний працівник застосовує такі механізми впливу на вихованців:

«зараження» – здатність особистою захопленістю, діяльністю спонукати клієнтів до дії. Механізм зараження проявляється як емоційний стан людини, причому вона діє несвідомо, крокуючи за своїм ідеалом;

«навіювання» – спрацьовує на основі емоцій, але воля людини при цьому не пригнічена. Лише спокійна, врівноважена інтонація фахівця забезпечує успіх. Якщо тон не сприймається, тоді доцільно посилатися на авторитети (цитуючи їх) або на думку більшості. Зазвичай, позитивно спрацьовує прийом перенесення взаємин: якщо людина добре ставиться до певної особи, то вона буде належно підходити до інформації, яка надходить від цієї особи;

«переконання» – це механізм, що тісно пов'язаний з навіюванням. Основним засобом переконання є слово. Однак, на відміну від навіювання, яке впливає на емоційну сферу, переконання позначається на логіці людини, її свідомості. Причому важливу роль тут відіграє не тільки слово.

Метод «переконання» вимагає від соціального працівника наступного:

- чітко й упевнено формулювати основну думку;
- визначити одне-два основних положення, до яких у ході бесіди потрібно звернутися;
- наводити переконливі, незаперечні докази;
- бути впевненим у собі, проявляти надію та оптимізм;
- відверто й чітко висловлювати свої думки [117, с. 107].

Проте мораль соціальної роботи вимагає і від самого фахівця особливого рівня вихованості. Його діяльність, поведінка повинні бути активно впливовими. Але для цього необхідно свій внутрішній світ, манеру поведінки, звички підпорядкувати принципам, нормам і правилам, які акумульовані в освітньому середовищі та здійснюють на самого фахівця виховний вплив.

Крім загальних, мораль соціальної роботи має специфічні функції, притаманні тільки їй. До них належать: **соціальна, соціально-педагогічне коректування, відтворення моральних знань, вироблення імунітету проти моральних спотворень, випереджальний моральний вплив** [117, с. 41].

Стосунки соціального працівника і клієнта передусім особистісні, суб'єктивні, тобто соціальні. **Соціальна функція** соціальної роботи позначається на суб'єктивних взаєминах і

виявляється у моральній свідомості як норма, яка вимагає підкорення інтересів фахівця інтересам суспільства через ставлення до клієнта.

Довіряючись соціальному працівникові, клієнт очікує вияву вищих моральних якостей, прагне бачити в ньому концентрацію моральних якостей і, насамперед, співчуття, виключну сумлінність та самодисципліну, чесність і високу майстерність, вправність, серйозне ставлення до своєї справи і здатність до самозречення. Усе це розглядається як моральна гарантія, основа довіри й авторитету.

Соціальний працівник повинен підходити до клієнта не як до людини загалом, а як до особистості, котра потребує допомоги. Інакше гуманізм є лише принципом, а не реальним учинком. Починаючи спілкування з клієнтом, фахівець зобов'язаний зосередитись, нібито забувши про себе, цілком підкоривши розум, волю, знання й досвід справі покращення благополуччя, усунення моральних страждань, відновлення адаптаційних можливостей особистості.

Гуманізм соціального працівника збігається із соціальною функцією виховання й утілений у моральній ідеї та почуттях. Він виявляється в активному, вільному прагненні присвятити себе тим, хто потребує його допомоги, і, долаючи труднощі, використати всі можливості для відновлення та збереження соціальних навичок життєдіяльності в суспільстві.

Це спонукає до дотримання професійного такту, що складається із системи заходів і форм поведінки, морально-психологічного і вербального впливу на того, хто потребує допомоги з позиції доцільності соціально-педагогічної роботи та особливостей поглядів на психологію та світогляд. Так, моральне ставлення соціального педагога до клієнта має відчуватися в кожній його професійній дії, хоч самі ці дії не становлять безпосередньої сутності поняття моралі.

Суть другої функції (*соціально-педагогічного коректування*) полягає в тому, що в дії, учинки, діяльність соціального працівника й клієнта у ході їхньої співпраці вносяться певні поправки (методами

навіювання, моральної оцінки і самооцінки). З цією функцією пов'язаний випереджальний вплив. Мораль соціальної роботи вимагає від фахівця, щоб його вплив на діяльність і взаємини з клієнтом здійснювався з попередженням відхилення від моральних норм та правил. Та й сам соціальний працівник має оцінювати свою діяльність з позицій як сучасності, так і майбутнього.

Функція відтворення моральних знань простежується в тому, що мораль соціальної роботи вбирає в себе весь комплекс відомого про мораль. Вона розвивається на основі старих знань і набуває нових.

Сьогодні особливо актуальною бачиться **функція вироблення імунітету проти моральних спотворень**. Адже духовну небезпеку провокують різноманітні чинники і явища сучасності, а саме: інтенсивні модернізаційні процеси, некритичне запозичення ззовні та примусове застосування економічних і політичних моделей; девальвація цінностей християнської культури й експансія нетрадиційних релігій; маніпулювання з допомогою ЗМІ суспільною свідомістю (дезінформація, демонстрація натуралістичних сцен жорстокості, убивств, насильства, розпусти; цілеспрямоване нав'язування асоціальних і протиправних еталонів поведінки та стилів життя за рахунок подання інформації про форми і способи існування злочинного світу, знецінення будь-яких позитивних зусиль у творенні власної долі та ін.). Тому так важливо, щоб мораль соціальної роботи протистояла аморальним явищам на всіх рівнях: індивідуальному, колективному, національному, загальнолюдському.

4. Основні завдання фахової етики.

Щодо завдань етики соціальної роботи, на нашу думку, можна провести аналогію з педагогічною етикою. Її завдання сформулював Л. Шевченко. З-поміж провідних виділяємо:

- дослідження теоретичних проблем моралі соціальної роботи;
- розроблення питань моральних аспектів соціальної роботи;
- аналіз особливостей моральної свідомості соціального працівника;
- виокремлення вимог до морального образу соціального працівника;
- розроблення питань морального виховання і самовиховання [148,

с. 15].

Також до переліку завдань відносять осмислення вимог, які висуває суспільство до морального образу соціального працівника. Згідно з ними фахівець повинен виступати носієм глибоких і всебічних знань; систематично оновлювати й поповнювати свої знання; любити професію; знати психологію осіб різних вікових категорій, цікавитися їхнім внутрішнім світом, вивчати індивідуальні здібності; бути великим гуманістом, любити людей; принциповим, вимогливим, але справедливим і великодушним; незаперечним авторитетом для вихованців, колективістом; активним громадянином, просвітником і носієм знань; патріотом своєї Батьківщини, активним носієм моральних переконань і т. ін. [72, с. 23–24].

Отже, етика соціальної роботи має свій предмет, функції та завдання. А успішна реалізація комплексу її завдань сприятиме вирішенню соціальних проблем сучасного українського суспільства.

4. Моральна культура і духовна творчість у діяльності соціального працівника.

Моральна культура – особлива форма суспільної свідомості та вид суспільних відносин. Важливим її виявом є здатність соціального працівника до духовної творчості – активна і самостійна діяльність у роботі з клієнтом.

Опираючись на дослідження Г. Васяновича щодо етичних аспектів у педагогічній праці, можна зазначити, що реальність і процес духовної творчості соціального працівника, як і соціального педагога, не позбавлені гострих суперечностей, а саме між:

- об'єктивною необхідністю високого рівня духовної творчості соціального працівника й неможливістю соціально-економічних умов їх забезпечення. Значущість соціальної роботи в суспільному житті значно зростає, особливо з початком воєнних дій на території України. Духовна творчість фахівців потрібна українському суспільству як важливий елемент соціально-економічного, культурного розвитку. З іншого боку, вона може бути плідною лише у випадку матеріальної й моральної підтримки держави, суспільства в цілому. У наш час такого забезпечення бракує,

що негативно позначається на рівні духовної творчості;

- змістом духовних цінностей особистості та формами їх забезпечення. Спостерігається дегуманізація мистецтва, зростання засилля масової культури низького гатунку, що призводить до руйнації гуманістичних цінностей, поширення зла. І це в той час, коли духовне відродження й утвердження незалежної держави неможливе без духовної творчості молоді. З іншого боку, можливість впливу соціального працівника на цей процес стає незначним;

- декларованими і гарантованими можливостями вияву духовної творчості соціального працівника [20, с. 16–20].

Проблема духовної творчості в умовах незалежності України знаходить відображення в ряді документів загальнодержавного значення, зокрема Конституції України, Національній доктрині розвитку освіти, Законі «Про соціальну роботу з дітьми та молоддю». Проте в більшості випадків реальна можливість їх реалізації відсутня, що зумовлює суперечність між здатністю творчого розвитку означених фахівців та слабким використанням цих можливостей у розбудові демократичного суспільства.

Отже, *моральна культура соціального працівника* – це позитивна духовна цінність як система моральних знань і переконань, почуттів і навичок, норм і взаємин, інтересів і потреб культурно-морального досвіду та безпосередньої поведінки, спрямована на самовдосконалення, виховання особистості.

Водночас загальні закономірності появи й розвитку професійних стосунків з їх відображенням у моралі сприяють розумінню її змісту та етики соціальної роботи. Клієнт, звертаючись до фахівця, стає об'єктом професійного впливу. Треба пам'ятати, що стосовно професійності соціальний працівник має справу як з дорослими, так і з об'єктами найвищого ступеня складності – дітьми. Розмаїття чинників, котрі впливають на соціалізацію особистості, щоразу ставить перед фахівцем виключно важке пізнавальне завдання, котре він повинен розв'язати протягом короткого часу.

Соціальною роботою як наукою, яка висвітлює закономірності процесу соціалізації, на його основі визначає засоби та методи

діяльності. Без об'єктивно істинних знань остання навіть за умови збереження моральних принципів є непрофесійною. Соціальний працівник повинен володіти такими якостями, як спостережливість і проникливість, наполегливість і пристрасність тощо.

У професійній діяльності особливості поведінки людини залежать від внутрішніх переживань, котрі, у свою чергу, групуються навколо думок, навичок, засобів, необхідних для виконання даної роботи. Як наслідок – виробляються звички, формується цільність психологічних процесів. У професійній праці фахівець набуває індивідуальності та утверджує себе як особистість. Вона визначає його ставлення до професії з погляду не лише загального, а й особистого зацікавлення.

Процес відображення у свідомості соціального працівника індивідуальних особливостей тих, хто потребує допомоги, окреслює основу специфіки правил поведінки, котрі регулюють ставлення до клієнта. Кожний з них шукає в іншому найважливіші якості, які найзначущіші у вирішенні завдання взаємодії. Власне дані категорії відображаються й усвідомлюються обома сторонами. Таким чином, професійна діяльність сприяє творенню сприйняття іншої людини. Звідси тривале заняття тією чи іншою діяльністю формує в індивіда своєрідний підхід до людей, що може з часом стати стійким і перетворитись у професійну звичку.

Мета соціальної роботи відображається в моральній свідомості фахівця, створює уявлення про цінність людського життя, належні якості особистості соціального працівника та його моральне обличчя.

Резюмуючи все сказане вище, можна підкреслити, що **етика соціальної роботи** – складова частина етики, яка віддзеркалює особливості функціонування моралі в умовах соціальної роботи; наука про різнобічні аспекти моральної діяльності соціального працівника. Адже останній у своїй щоденній праці нерідко постає перед складними моральними проблемами, що змушує діяти відповідно до своїх моральних переконань, оскільки такі ситуації недостатньо врегульовані законодавством. Це актуалізує значущість етики, яка аналізує зміст і структуру (моральна

свідомість, моральні взаємини, моральна діяльність), категорії моралі (добро і зло, справедливість і несправедливість, честь, гідність). Інакше кажучи, йдеться про аналітичну діяльність, де критично досліджуються поняття, твердження, підстави й аргументи, що визначають дії професіонала. Професійна ж **деонтологія** – система моральних норм, вироблена шляхом акумулювання практичного досвіду в межах професійного співтовариства. Вона дуже часто не в змозі дати відповідь на всі нові питання, які ставить перед соціальним працівником сучасна соціальна робота.

До того ж у суспільстві, яке переживає кризу ціннісних засад, набагато частіше не спрацьовують нормативні моделі поведінки. У реальних умовах соціальний працівник бере на озброєння тільки свій практичний досвід вирішення етичних проблем у конкретних ситуаціях, а також, можливо, досвід своїх колег. Тому такий фахівець – це не лише представник певної професії, він водночас і громадянин, і філософ, і суспільний діяч з пріоритетами моралі, доброчинності й совісності. Якщо він утратить упевненість у результатах діяльності, повагу до своєї професії і, зрештою, до себе, то перетвориться на ремісника-заробітчанина, байдужого до проблем суспільного життя. А без розв'язання питань соціальних, економічних неможливо підвищити рівень соціальної роботи, саме існування фахівця.

Контрольні запитання

1. Чи існує взаємозв'язок між поняттями етика, мораль, моральність? Який?
2. Що є предметом вивчення етики як навчальної дисципліни?
3. Що лежить в основі морального регулювання поведінки людей?
4. Яке місце в механізмі моральної регуляції посідає моральний ідеал?
5. Що характеризує етику соціальної роботи як навчальну дисципліну?
6. Що являє собою деонтологія?
7. Що є підґрунтям моральних норм?
8. Які ви знаєте моральні норми?

9. Яку роль у соціальній роботі відіграють норми-рамки?
10. Що розуміють під моральними оцінками?
11. Які найважливіші завдання вітчизняної етики?
12. Що виступає предметом етики соціального працівника?
13. Назвіть основні завдання етики соціальної роботи.
14. Які ви знаєте спеціальні фахові функції?
15. Які функції належать до загальних у етиці соціального працівника? Чому?
16. Що закладено в основі моральної культури фахівця з соціальної роботи?
17. Чим характеризується духовна творчість соціального працівника?
18. Що знаходиться в основі професійної моралі?
19. Що розглядають під моральною свідомістю?

Література

1. *Васянович Г.* Педагогічна етика : [навч.-метод. посіб.]. Інститут педагогіки і психології професійної освіти АПН України; Львівський науково-практичний центр. Львів : Норма, 2005. 344 с.
2. Вступ до соціальної роботи : [навч. посіб. / за заг. ред. Т. Семигіної та ін.]. К. : Академвидав, 2005. 304 с.
3. *Гусейнов А., Р. Апресян* Этика : [учебник]. М. : Мысль, 1998. 157 с.
4. *Зозуляк-Случик Р. В.* Моральний вибір у діяльності соціальних працівників. *Соціальна робота: шляхи забезпечення ефективності* : матеріали міжнар. наук.-практ. конф., 29–30 трав. 2013 р. Луганськ, 2013. С. 83–87.
5. *Зозуляк-Случик Р. В.* Основи сформованості професійної етики майбутніх соціальних працівників в університетах. *Науковий вісник Національного університету біоресурсів і природокористування України. Сер. Педагогіка, психологія, філософія* / редкол. : С. М. Ніколаєнко та ін. Київ : Міленіум, 2017. Вип. 277. С. 88–94.
6. *Капська А.* Соціальна робота : деякі аспекти роботи з дітьми та молоддю. К. : ДЦССМ, 2011. 400 с.
7. *Малахов В.* Етика : [курс лекцій]. К., 2000. 384 с.
8. *Медведева Г. П.* Этика социальной работы : [учеб. пособ. для студ. высш. учеб. завед.]. М. : Гуманит. ім. Центр ВЛАДОС, 2009. 208 с.
9. Професійна етика соціального педагога : [навч.-метод. посіб.] /

Марченко С. Я., Краснова Н. П., Харченко Л. П.; Науково-дослідний центр проблем соціальної педагогіки та соціальної роботи АПН України та Луганського національного ун-ту ім. Тараса Шевченка. Луганськ : ДЗ «ЛНУ ім. Т. Шевченка», 2009. 563 с.

10. Соціальна педагогіка : [мала енциклопедія / за заг. ред. І. Д. Зверєвої]. К. : Центр навчальної літератури, 2008. 336 с.
11. *Титаренко Т. М.* Життєвий світ особистості : у межах і за межами буденності / Т. М. Титаренко. К. : Либідь, 2003. 376 с.

ТЕОРЕТИЧНИЙ МАТЕРІАЛ ДЛЯ САМОСТІЙНОГО ОПРАЦЮВАННЯ

Тема 2. Еволюція етики соціальної роботи

Характеристика терміна етика в соціальній роботі. Ранньохристиянська етика та етика доби Середньовіччя і виховання особистості. Етичні вчення епохи Відродження та Нового часу. Етичні погляди на поведінку людини кінця XVII – початку XIX століть. Історія становлення етики соціальної роботи в європейських країнах. Історія становлення етики соціальної роботи в США.

Основна література

1. *Блощинська В.* Практикум з етики. Івано-Франківськ : Плай, 2011. 256 с.
2. *Васянович Г.* Педагогічна етика : [навч.-метод. посіб.]; Інститут педагогіки і психології професійної освіти АПН України; Львівський науково-практичний центр. Львів : Норма, 2005. 344 с.
3. Вступ до соціальної роботи : [навч. посіб. / за заг. ред. Т. Семигіної та ін.]. К. : Академвидав, 2005. 304 с.
4. *Гусейнов А., Апресян Р.* Етика: [учебник]. М. : Мьсль, 1998. 157 с.
5. *Зозуляк-Случик Р., Ковбас Б.* Етика соціально-педагогічної діяльності : [навч. пос.] / Р. Зозуляк. Івано-Франківськ : Симфонія форте, 2016. 218 с.
6. *Малахов В.* Етика : [курс лекцій]. К., 2000. С. 2–78.
7. *Мигович І.* Основи соціології. Ужгород, 2007. 250 с.
8. *Писаренко В. И.* Педагогическая этика. Минск : Нар. асвета, 1989. 216 с.
9. Професійна етика соціального педагога : [навч.-метод. посіб.] / Марченко С. Я., Краснова Н. П., Харченко Л. П.; Науково-дослідний центр проблем соціальної педагогіки та соціальної роботи АПН України та Луганського національного ун-ту ім. Тараса Шевченка. Луганськ : ДЗ «ЛНУ ім. Т. Шевченка», 2009. 563 с.
10. *Янкович О. І., Поліщук В. А.* Історія соціальної педагогіки / соціальної роботи : [навч.-метод. посіб.]. Тернопіль : ТНПУ, 2004. С. 40–205.

Додаткова література

1. *Капська А.* Соціальна робота : деякі аспекти роботи з дітьми та молоддю. К. : ДЦССМ, 2011. 400 с.
2. *Мигович І.* Основи соціології. Ужгород, 1997. 250 с.
3. *Полтавець В.* Соціальна робота в Україні. К. : Центр навчальної літератури, 2000. 308 с.
4. *Трубавіна І. М.* Етика соціально-педагогічної роботи з сім'єю : [навч.-метод. посіб.]. К. : УДЦССМ, 2001. – 72 с.
5. *Шостак А.* Бесіди з етики. Львів : Свічадо, 2009. 120 с.

Модуль 2. Категорії етики соціальної роботи

Тема 3. Базові категорії етики соціальної роботи

1. *Добро і зло – основні категорії етики.*
2. *Доброта як риса моральної поведінки фахівця.*
3. *Совість у роботі соціального працівника.*

Ключові поняття та терміни

- *добро*
- *зло*
- *доброта*
- *совість*
- *добросовісність*

1. Добро і зло – основні категорії етики.

Відомо, що *мораль* трактується як сукупність поглядів, норм і правил поведінки людей, а також їхніх якостей, які оцінюються з позиції специфічних категорій *добра*, *зла* та *совісті*. Зауважимо, що *добро* – це вияв людиною тих необхідних учинків, які повинні бути завжди і в усьому морально необхідними. Інакше кажучи, під цією категорією усвідомлюємо позицію соціально значущу, етичну, потрібну для зважування різних суспільних явищ і мотивів діяльності людей, що акумулювала б у собі такі важливі поняття, як справедливість, благо, обов'язок тощо.

Трактування терміна *добро* розглядав не один філософ. Зокрема, видатні особистості окреслюють зазначену категорію таким чином:

- щастя, блаженство (Епікур);
- насолода (Арістип);
- користь (Бентам, Мілль);
- більш високий ступінь розвитку (Спенсер);
- атрибут автономної моральної волі (Кант).

Водночас моральний образ зла характеризується:

- порушенням суб'єктом зла порядку й міри, узгодженості з іншими рівнопорядковими йому одиницями;
- зосередженістю на собі;
- самоствердженням усупереч іншим і за рахунок інших [95, с. 58].

Добро є критерієм оцінювання найрізноманітніших учинків. Саме воно матеріалізується в доброті. Відповідно і *доброта* як емоційно-чуттєве відображення творчо-альтруїстичного змісту життя або сформульований життєвий принцип із давніх-давен уважалася вищою моральною цінністю. Не випадково її розуміння закладене в таких заповідях: «Не роби ближньому своєму те, що не хочеш, щоб робили тобі»; «Поводься з іншими так, як ти хотів би, аби поводитися з тобою». У різних варіантах ці твердження зустрічаються в етичних системах філософських і релігійних учень.

2. Доброта як риса моральної поведінки фахівця.

У побутовій свідомості *доброта* реалізується як мотив поведінки, зміст дій. Вона пов'язана з відповідними соціальними потребами. Дослідники стверджують, що чим правдивіша людина, тим більша в неї потреба в спілкуванні (комунікативний тип загальної емоційної спрямованості особистості) і наданні допомоги оточуючим (альтруїстичний тип). Одночасно в добрих людей зазвичай відсутні або слабо виражені прояви зовнішнього престижу, владарювання, гедоністичної потреби та акцентуації.

Слід зауважити, що *доброта* проявляється в милосерді, безкорисності та гуманності, які повинні бути головними якостями фахівців із соціальної роботи. Однак у різних людей вони можуть розвиватись неоднаково або виявлятися частково. Так, наприклад, одній особі притаманні милосердя і гуманність, але разом з тим вона є скупюю та дріб'язковою. У такому випадку неминучий глибокий внутрішній конфлікт між бажанням допомогти іншому та прагненням не забути і не знецінити власні інтереси. Попри всі старання, такий тип людини не слід вважати по-справжньому добрим [16, с. 165].

Якщо простежити розвиток доброти як категорії, то можна помітити, що вона діалектично пов'язана зі своїм антиподом – *злом*, його різноманітними проявами: недоброзичливістю, ворожнечею, жорстокістю, садизмом, помстою та іншими. Тому так важливо в реальному житті володіти вмінням відрізнити добро від зла. Та не слід забувати, що шлях до добра часто пролягає через зло, і для того, щоб чинити добро, нерідко доводиться бути немилосердним до себе,

аби не завдати болю іншим; страждати самому, зберігаючи при цьому бадьорість духу і право чесно дивитися в очі людям.

Доброта – міцна домінанта, властива особі загалом. Із віком у міру надбання соціальної зрілості в індивіда виникає відповідна зміна мотиваційної основи доброти, яка виявляється в бажанні негативних емоцій і, насамперед, звичці до страждань.

У теперішній час добрих людей серед нас небагато. Тому необхідно прищеплювати паростки такої риси кожному ще з дитинства. Ця благородна місія покладається як на сім'ю, так і на суспільство через діяльність педагогів, соціальних педагогів, які не на словах, а на ділі мають утверджувати принцип гуманізму. Саме він повинен пронизувати і всю соціальну роботу. «Немає більшої любові, як покласти нескінченне життя своє за ближніх своїх», – сказав Христос. Такий заповіт має слугувати дороговказом для нас, становити основу змісту життя як кожної людини, так особливо фахівців соціальної сфери.

3. Совість у роботі соціального працівника.

Неабияку роль відіграє також *совість*. Це віддзеркалення вищої доброти у свідомості особистості, яка примушує чинити суд над собою, самовиховуватися, оцінює вчинки та намагання фахівця.

Аристотель у розумінні поняття *совість* зробив крок уперед. Він наголошував, що совість – це потужна потенційна сила суспільства. Вона робить можливим спільне існування людей. Без совісті їхнє життя втратило б вартісність. Завдяки цій категорії люди врівноважують пристрасті, розуміють один одного, приходять до «середнього стану», який є досконалим [37, с. 526].

На соціальну зумовленість совісті звертали увагу Дж. Локк, П. Гольбах, Д. Дідро, К. Гельвецій. Середовище і виховання – фундамент совісті. Остання не може бути вродженою якістю. «Наші сумління совісті, – писав П. Гольбах, – є необхідним наслідком нашого темпераменту разом із тими змінами, які вносить у нього суспільство, що оточує нас» [32, с. 139]. В іншому місці мислитель визначає сутність поняття як ставлення людини до самої себе через суперечність із самою собою: «Совість – це оцінка, яку ми у своїй власній душі даємо вчинкам;

совість простих смертних керується розумом, совість же християн керується вірою, прагненням, послухом святим отцям» [38, с. 17].

Чим складніший внутрішній світ індивіда та різноманітніші ставлення його до оточення, тим сильніша потреба врівноважити свій духовний світ і бути незалежним. Коли людина починає осуджувати себе, тоді переконується, що там, усередині, існує якась могутня та потаємна сила, що є законом. Пам'ятаймо, йдеться про совість.

Для особистості, у котрої є совість, недостатньо багатства її внутрішнього світу та здатності піднятися до усвідомлення загальнолюдських цінностей, інтересів; недостатньо і замало гарантій свободи волевиявлення в суспільстві. Тут відчувається необхідність в актуалізації високих моральних потреб і цінностей, є можливість протиставити їх більш низьким та швидкоплинним, висунути й підтримати високі вимоги до себе, здатність до самосвідомості. Означене і слугує основою діяльності соціального педагога. Тоді на допомогу приходить совість – найвитонченіше та розмаїте щодо нюансів творіння людського духу, здатне реагувати на мізерні події, устояти перед спокусою [95, с. 63].

Для того, щоб людина чинила за власним велінням, вона повинна бути впевненою, що нею керує совість, а не страх. Так, особа не краде не тому, що боїться красти, а тому, що це не дозволяє її внутрішній «суддя» – совість. Вона спонукає допомагати ближнім, перейматися їхніми турботами не тільки тому, що за це платять гроші, а через те, що йдеться про внутрішню моральну необхідність особистості; те, що дозволяє самоствердитися фахівцеві в суспільстві.

Совість, як категорія, має багато видів за змістом, формою, інтенсивністю тощо. Вона може бути індивідуальною, колективною, громадянською, релігійною і подібне. Так, Г. В. Ф. Гегель твердить про формальну совість, тобто таку, що не має об'єктивного змісту і є тільки індивідуальною.

Хвороблива совість жахливіша за будь-яке покарання. З огляду на це маємо різноманітні заходи і «механізми» звільнення від мук

совісті та самої совісті. Одні топлять її у вині, стають наркозалежними, інші шукають забуття в розвагах і розпусті, ще інші з байдужістю ставляться до подій навколишнього світу. Приглушують голос совісті і кар'єризм, і суєта, і формалізм.

Але як охарактеризувати найвищу совість, совість справжньої моралі? Її називають чистою, а носіїв – людьми з чистою совістю, чистим серцем. Аби совість була чистою, ідеал повинен відповідати дійсності, особа має бути задоволена своєю діяльністю. Таких людей вважають фахівцями з великої букви в соціальній роботі.

Справжню совість можна розглядати як добру. Саме вона виявляється в хороших справах, думках, словах, почуттях, стосунках та тісно пов'язана з багатим внутрішнім світом. Проте бути внутрішньо добрим досить важко. Часто, спостерігаючи за зовнішнім спокоєм людини, ми не зауважуємо її драматичний внутрішній світ, яка в ньому відбувається боротьба, які ризиковані рішення іноді приймаються.

Добра совість спрямована на самовдосконалення особистості, тому їй притаманні внутрішні докори. Вони виявляються в тому, що соціальний педагог, який усвідомив свій аморальний учинок, гостро переживає й картає себе навіть тоді, коли про його провину можуть і не знати інші [20, с. 256].

Однак слід підкреслити, що моральна істина не існує в готовому вигляді. Вона сама по собі кожного разу народжується в людині, поєднуючи воедино мудрість і любов до світу.

Совість, як внутрішній «контролер», тісно пов'язана із суспільною свідомістю – зовнішнім моральним «контролером». Але якраз через маніпуляцію суспільною думкою відкривається доступ до маніпуляцій совістю особистості, особливо якщо вона недостатньо самостійна. Адже в повсякденному житті важко відрізнити добро від зла. Тому так необхідна совість, що допоможе вийти із ситуації, прийняти виважені моральні рішення. А надто це важливо в соціальній роботі.

Совість особливо потрібна соціальному працівнику в його повсякденних справах, що полягають у допомозі клієнтові вийти з

кризової життєвої ситуації. Світло совісті фахівця творить справжні духовні цінності, робить їх стійкими й високовартісними в індивідуальному і суспільному житті. Отже, важливо передусім сформувати в соціального працівника поняття совісного акту. Останній включає принаймні декілька складових.

По-перше, розвиненість почуттєвої сфери, високий рівень інтуїції особистості. Раціоналізм людини, який нині охопив усі сфери життя й розсудливо зважає, корисною чи шкідливою буде та чи інша дія, часто стає на заваді акту совісті, його вільному вияву. Це не означає, що інтелектуальні сили тут ні при чому, але все-таки в акті совісті домінуючим, на наш погляд, є почуттєвий аспект.

По-друге, важливий елемент акту совісті соціального працівника – уява. Вона допомагає передбачити не лише процес, але й результат власних дій.

По-третє, акт совісті включає елемент покликання, вибору. Це ніби запит душі: що і як зробити, щоб здійснити морально досконале?

По-четверте, діяльнісний елемент акту совісті. Особистість іноді здатна переживати ту чи іншу екстремальну ситуацію, її моральний вибір може бути певною мірою визначений, але бездіяльний. Саме за таких умов утворюються докори совісті як негативний вияв. На совісті соціального працівника найдорогоцінніше – людське життя. Людям він віддає свої знання, життєвий досвід. Можна сказати, що справжній соціальний працівник – це учитель совісті, душевної мудрості, благочестя.

Форми вияву совісті особистості можуть бути різноманітними. Основні серед них такі: чиста совість, совість як розкаяння, совість-сумнів, докори совісті, совість-спонука, сором.

Чиста совість віддзеркалює усвідомлення соціальним працівником виконання обов'язків або реалізацію всіх своїх можливостей у конкретній ситуації. Отже, йдеться про гідність, а поняття «чиста совість» здатне виражати лише амбіцію людини стосовно того, що нею досягнуте досконале. Їй притаманні цілісність і гармонійність «чистої», «спокійної» совісті (якщо сприймати ці слова буквально), що є ознакою безсовісності, тобто не відсутності совісті, а схильності не

зважати на її судження.

У соціальній роботі можна виділити чотири основних принципи добросовісності, а саме:

- 1) гуманне ставлення до клієнта;
- 2) уникнення участі в діях, що шкодять психічному здоров'ю;
- 3) надання соціальної допомоги всім, хто її потребує, незалежно від расової, політичної, релігійної приналежності;
- 4) дотримання конфіденційності.

Перейдемо до змістового розгляду моральних принципів фахівця, зупинившись детально на одному з них – індивідуальному підході.

Зауважимо, що важливість соціальної роботи полягає в її ефективності. Найвищий рівень такої діяльності досягається тоді, коли методи діагностики, прогнозування та надання допомоги обираються відповідно до індивідуальних особливостей клієнта. Фахове мистецтво якраз і полягає у тому, щоб віднайти «ключ» до «індивідуального замка» кожної людини. Адже вона діалектично поєднує в собі загальне, індивідуальне й одиничне.

Індивідуальність детермінована як біологічними, так і соціальними чинниками. Особистісні характеристики людини споріднені з елементами організму через психосоматичний зв'язок. Тому надзвичайно важливим є доведення його між свідомістю та совістю.

Східна мудрість повчає: слова не здатні передати всю глибину внутрішнього світу людини. Його відображає найпотемніше – совість. Вона нагадує крихкий інструмент, який звучить від найменшого подиху людських стосунків. Інколи музику називають мовою, якою особа спілкується зі своєю совістю. Чутливим інструментом володіють як друзі, так і вороги, до нього торкаються близькі і чужі, живі і мертві, а також залишають відбиток епохи, ідеї, думки. Десять там, у надрах совісті, звучить і спадковість тривалої еволюції, суворий суддя та заспокійлива похвала. І сама людина виступає у ролі диригента свого ставлення до оточення, враження від світу і для світу. Не завжди добре знаєш тих, хто грає, хто наструює інструмент і хто слухає. Але почуття добра та обов'язок вимагають,

щоб звучання його було значущим і знайшло відгук у багатьох серцях.

Розглянуті нами основні категорії деонтології соціальної роботи є основоположними для будь-якої професійної етики, але особливо вони важливі для соціальної роботи. Адже остання, як ніяка інша, наповнена багатим гуманістичним змістом, почуттям високої людяності.

У центрі уваги соціального працівника повинна бути цілісна людина, особистість. Фахівець має вміти творчо використовувати філософські постулати в конкретній практичній діяльності, бути здатним бачити дещо більше, ніж окрему проблему.

Не слід забувати, що ми живемо в часи нестабільності. Власне йдеться про більшість громади, про тих, кого скинуто зі звичної соціальної колії і хто не в змозі забезпечити стратегію свого життя, а саме гарантію безпеки життєдіяльності та благополуччя. Така глобальна фрустрація і призвела до проявів агресивності, різних видів девіантності в суспільстві.

Отже, етичні завдання сучасного соціального працівника постійно ускладнюються. У коло його діяльності все частіше потрапляють бездоглядні й безпритульні діти, а також молоді особи, клієнти, котрі не знайшли свого шляху в житті і, як правило, стають наркоманами та алкоголіками. Саме вони неабияк відчують нагальну потребу в ресоціалізації. Тому справжнім фахівцям необхідно усвідомлювати, пропускати через себе нові соціально-етичні турботи. Водночас творіння добра надає фахівцям із соціальної роботи зміст буття, виступає їх моральним обов'язком. Добро повинно діяти на засадах добровільності, дієвості, сердечності, чуйності.

Контрольні запитання

1. Як ви розумієте поняття моральне добро і зло?
2. Що таке доброта?
3. У чому полягає сутність поняття совість?
4. Що означає поняття чиста совість?

5. Що означає поняття добра совість?
6. Чи завжди відчуваєте докори совісті?
7. Як співвідносяться поняття совість і обов'язок?
8. Які існують принципи добросовісності в соціальній роботі?

Література

1. *Блощинська В.* Практикум з етики. Івано-Франківськ: Плай, 2009. 256 с.
2. *Васянович Г.* Педагогічна етика : [навч.-метод. посіб.]; Інститут педагогіки і психології професійної освіти АПН України; Львівський науково-практичний центр. Львів : Норма, 2005. 344 с.
3. *Гольбах П.* Карманное богословие. М. : Госполитиздат, 1999. 205 с.
4. *Гольбах П.* Система природы / П. Гольбах. М. : Соцэкгиз, 2000. 56 с.
5. *Гусейнов А., Ирлици Г.* Краткая история этики. М. : Мысль, 2007. 645 с.
6. *Зозуляк-Случик Р.* Совість як моральна категорія етики соціального педагога та соціального працівника. *Problemes and perspectives in European education development : proceedings of International scientific and practical conference Prague, Czech Republic, 20–27 of Novemb. 2016.* Prague : Institute for Jualification Enhancement, 2016. S. 174–175.
7. *Зозуляк-Случик Р.* Етика як філософсько-соціальна складова духовної сфери соціального працівника. *Forming of modern educational environment: benefits, risks, implementation mechanisms : materials international scient.-pract. conf., 29 septemb. 2017 year.* Tbilisi, 2017. С. 52–55.
8. *Зозуляк-Случик Р. В.* Основні моральні категорії соціальної роботи. *Теоретичні, методичні та практичні проблеми соціальної роботи : матеріали II Всеукр. з міжнар. участю наук.-практ. конф., 6 квіт. 2017 р.* Івано-Франківськ : НАІР, 2017. С. 10–13.
9. *Малахов В.* Етика : [курс лекцій]. К., 2000. 384 с.

Тема 4. Ключові аспекти морального вибору в соціальній роботі

1. *Зміст морального вибору в соціальній роботі.*
2. *Найважливіші етичні концепції морального вчинку в соціальній роботі.*
3. *Типові моделі прийняття рішень соціальними працівниками.*
4. *Основні цінності етики соціальної роботи та можливості практичного застосування.*

Ключові поняття та терміни

- моральний вибір
- моральні концепції норм поведінки
- моделі професійних рішень
- ціннісна орієнтація
- ціннісні стимули
- цінності соціальної роботи

1. Зміст морального вибору в соціальній роботі.

В історії філософсько-етичної думки одна з визначальних проблем – свобода морального вибору дій та вчинків, які відрізняються від соціально-масової поведінки. Людині доводиться постійно замислюватись над своїми вчинками відповідно до індивідуальних життєвих орієнтацій, у ситуації, коли об'єктивні обставини пропонують кілька варіантів, а треба віддати перевагу лише одному.

Суб'єктом морального вибору може бути як індивід, котрий обирає той чи інший учинок у міжособистісних стосунках, так і соціальні групи (клас, нація, суспільство, політичні партії тощо), котрі діють у різних сферах суспільного життя і роблять свій, нерідко вагомий, внесок. Він визначає перспективу розвитку культури та суспільства загалом.

Об'єкт морального вибору – це вирішення одиничного вчинку, ідеалів і лінії поведінки, що можуть мати принципово протилежний зміст між добром і злом, гідністю і ницістю, правдою і брехнею, та засобів реалізації цих цілей тощо. Сама здатність вибору і такий широкий діапазон його об'єкта встановлюються тим, що людина

наділена відмінною родовою рисою – здатністю до духовно-морального самовизначення, де сам феномен вибору відіграє вирішальну роль, оскільки допомагає піднятися над обставинами, вийти за межі безпосередньої необхідності, скерованої цими обставинами. Вибір стає стрижнем людської моральності, а міра моральної свободи вибору, прийняття чи неприйняття зовнішніх умов свого існування і внутрішніх засад поведінки виступає одним із найсуттєвіших чинників у духовному житті, моральній культурі.

Моральність завжди звернена до свідомості й волі людини та означає її здатність «переступити свої межі», «панувати над самою собою». Таким чином, передбачається певна свобода особистості в моральному виборі. Але вона вимагає абстрагування від тих історично сформованих культурних традицій, які мають визначальний вплив на формування конкретної особистості.

В історії філософії свобода індивіда загалом традиційно розглядалась у співвідношенні з необхідністю і була не лише предметом невичерпного інтересу мислителів, а й каменем спотикання протягом тисячоліть. Філософське вирішення цієї проблеми має практичну значущість для оцінки дій і вчинків людини; воно визначає розуміння моралі та права, оскільки неможливо вести мову про моральну і правову відповідальність особистості за свої вчинки без визнання її свободи. Якщо люди не володіють свободою, а діють, тільки виходячи з необхідності, питання про їхню відповідальність утрачає сенс; життєва ситуація постає для них завжди однозначною, приреченою, фатальною, такою, що не дає змоги розширити діапазон вибору.

Однією з умов морального вибору є варіативність поведінки, тобто наявність діапазону об'єктивних можливостей порівнювати й віддавати перевагу певним учинкам, а також свідомо визначати сенс свого життя. Інакше кажучи, йдеться про суб'єктивну здатність вибирати.

Відтак під час детального розгляду даного питання все далі відчуваємо складність, адже до кінця не з'ясовано: від чого залежать можливість та здатність вибирати і який характер вони мають –

об'єктивний чи суб'єктивний. Виходячи з відповіді, завжди визначався й підхід філософа, мислителя до природи людини, її місця у світі.

У філософсько-етичних працях це питання (природа людини) розглядалося насамперед з позиції специфічної властивості – розумової діяльності, котра сприймалась як певна початкова характеристика індивіда, а останній – як володар у своєму самовияві. Моральність у такому випадку нерозривно пов'язана з розумом і сприймається як щось природне; свобода – як наявна властивість кожного людського індивіда.

Життя наше несе на собі відбиток якоїсь «заданості»: певного етнічного середовища, його звичаїв і традицій, тієї епохи, у якій живемо, культурних цінностей, ще до всякого вибору даних нам з дитинства.

Таким чином у повсякденній практичній діяльності особа стикається з конкретними, реально існуючими природними умовами життя, соціальними та економічними чинниками, наявною культурою. Саме вони чималою мірою визначають коло інтересів, устремлінь, потреб, низку можливостей для вибору напряму та конкретного сенсу своєї діяльності, ті норми і критерії, за якими людина оцінює свою поведінку, свій життєвий шлях. Але такий підхід породжує ілюзію відсутності свободи, передбачає фатальну приреченість усього, що відбувається, визначеність наперед та обмеженість можливостей творчої самореалізації особистості.

Отже, визнання абсолютної детермінованості (причинної зумовленості) учинків і діянь людини неминуче веде до висновку: якщо вона не є причиною подій свого життя, то не відповідає за них морально, а самі такі події набувають фатального змісту.

Для Д. Дідро, наприклад, безумовно незаперечною залишається та істина, що свобода – то ілюзія людини, котра, усвідомлюючи наслідки своєї поведінки, не знає причин її [37, с. 234].

Однак насправді це не так. Люди мають значну свободу у визначенні цілей своєї діяльності, оскільки в кожний окремий історичний момент існує не одна, а кілька реальних можливостей

для розвитку подій. Більше того, реально життя стає людським тільки тоді, коли індивід здатний постійно змінювати як зовнішні умови та обставини власного життя, так і внутрішні підстави для дій і вчинків відповідно до намічених цілей, цінностей та ідеалів. Нарешті, люди більш чи менш вільні у виборі засобів для досягнення поставлених завдань.

Водночас особистість у своїх рішеннях, виборі не є автономною стосовно об'єктивних обставин. А це означає, що соціальні передумови, місце в системі суспільних відносин можуть значною мірою обмежувати формальну множинність варіантів вибору.

Не можна не погодитись і з тим, що соціальний і моральний прогрес зумовлюють ступінь свободи морального вибору діянь та вчинків. Вони відповідають історичному розвитку, одночасно впливають не тільки на об'єктивну можливість вибору варіантів, а й на суб'єктивну здатність особистості до морального самовизначення.

2. Найважливіші етичні концепції морального вчинку в соціальній роботі.

У сучасній етиці в основі вирішення питання про свободу морального вибору, співвідношення об'єктивної можливості та суб'єктивної здатності слід вибирати закладене наукове тлумачення свободи і необхідності. Отож об'єктивні обставини та особисте рішення взаємопов'язані як елементи одного цілого, є системою об'єктивних і суб'єктивних складових свободи. Остання вимагає пізнання необхідності, але не зводиться тільки до цього, оскільки виступає лише умовою, засобом для досягнення людських цілей. Тому свобода – це вибір певного варіанту дій, який відповідає об'єктивним і суб'єктивним бажанням.

Отже, вибір певного варіанту дій у своїй діяльності актуалізує значущість етики, моральності в соціальній роботі. Адже фахівець щоденно стикається зі складними моральними проблемами, які змушують його діяти відповідно до власних моральних переконань, бо такі ситуації недостатньо врегульовані законом.

Фахове рішення як певний моральний учинок можна охарактеризувати з позиції основних етичних концепцій. Про-

відними серед них є *аристотелівська, кантова, утилітаризму і релятивізму* [29, с. 168].

Засновником *аристотелівської концепції* був філософ *Аристотель* (384–322 рр. до н. е.). Згідно з його думкою, стану повної досконалості – евдемонії – може досягти лише громадянин полісу, котрий наділений особливими рисами характеру – чеснотами. Останні поділяються на інтелектуальні (мудрість, кмітливість) та практичні (мужність, справедливість, поміркованість тощо). Головною чеснотою, на думку філософа, є практична розумність, що поєднує інтелектуальну та практичну сфери, становить основу особистості. Брак хоча б однієї з чеснот спричиняє недосконалість усього характеру. Наявність їх – необхідна передумова успіху в будь-якій сфері діяльності. Суспільство, яке нормально розвивається, віддає кожному громадянину належне й у такий спосіб виховує чесноти.

За Аристотелем, добрий учинок – це дія, учинена згідно з власною природою людини, котра прагне моральної досконалості. *Доброчесна особа діє справедливо або стримано не тому, що її зобов'язує закон, а тому, що вона щиро прагне саме так чинити.*

Кантову етику створив *Іммануїл Кант* (1724–1804) – німецький філософ епохи Просвітництва. Його погляди побудовані на тому ґрунті, що всі людські бажання пов'язані з особистими інтересами, тому лише раціональне рішення є вільним. Суть етики в тому, що *доброчесна людина творить добро, оскільки це правильно, а не тому, що так приносить задоволення.*

Моральність не може ґрунтуватися на примітивних бажаннях, групових інтересах або критеріях ефективності, а мусить зайняти місце в людському розумі, вважав філософ. І. Кант сприйняв християнську схему морального вчинку, замінивши благодатну волю на просвітницьке раціо. Доброчесна людина чинить добре тільки тому, що це правильно. Формальні засади раціональної етики філософ формулює у вигляді загального принципу – категоріального імперативу: «Дій тільки згідно з такою максимою, яка може стати універсальним моральним законом».

Концепція утилітаризму заснована лондонським юристом і реформатором *Ієремією Бентамом* (1748–1832). Він протиставив моралі свого часу теорію, яку назвав утилітаризмом. Відповідно до неї ***найкраща дія – та, яка приводить до найбільшого блага для найбільшої кількості людей.*** Згідно із запитанням, що таке благо, задоволення – благо, страждання – зло. Так, новий суспільний закон кращий за старий, якщо завдяки його впровадженню більша кількість осіб залишиться вдоволеною.

З позиції ***концепції релятивізму добро і зло є відносними і залежать від суспільного устрою (культурний релятивізм), потреб особи (індивідуалізм).***

Фахівці, які підтримують певну етичну теорію, будуть не тільки по-різному діяти в конкретній ситуації, а й неоднаково інтерпретувати саму ситуацію морального вибору. Вважають, що прибічник аристотелівської концепції керуватиметься тими уявленнями про професійні та громадянські цінності, які він сприйняв від своїх учителів. При цьому вимагатиме від себе розсудливості, мужності, справедливості та співчутливості до клієнтів.

Соціальний працівник, котрий виступає послідовником Кантової етики, стане концептуалізувати ситуацію в межах норм, що існують у даному суспільстві. Якщо випадок неординарний, то він може поставити себе на місце клієнта й запитати, якому рішенню фахівця віддав би перевагу. Утилітарист у критичній ситуації буде схильним міркувати термінами соціальних наслідків.

Загалом знання етичних теорій дозволяє соціальному працівникові приймати професійні рішення в складних випадках практики свідомо й обґрунтовано. Проте слід зауважити, що філософсько-етичні концепції лише відображають найхарактерніші умонастрої епохи, котрі орієнтуються на суспільно-історичний розвиток і прогрес усього людства.

3. Типові моделі прийняття рішень соціальними працівниками.

Разом з тим моральний вибір фахівця зумовлює професійні межі соціальної роботи, інакше кажучи, межі компетенції соціального працівника та професійної дистанції між фахівцем і

клієнтом. Вони (професійні межі) залежать і від моделей прийняття першим рішень, які відповідають певним етичним концепціям [29, с. 34–35].

Відповідно до *патерналістичної моделі* фахівець сприяє благові клієнта так само, як батько дитині. Маючи професійні знання та навички, він задовольняє потреби клієнта, приймаючи рішення в системі можливої допомоги, а останній повинен пасивно й дисципліновано виконувати всі розпорядження соціального працівника. Авторитарні (патерналістичні) дії професіонала стануть виправданими, якщо дійсно сприяють благові клієнта і якщо той не володіє достатніми знаннями, щоб мати власне судження. Однак сьогодні влада професіонала часто обмежується бажанням клієнта контролювати ситуацію.

У межах *інструментальної моделі* соціальний працівник займає нейтральну, позаетичну позицію. Послуги, надані клієнтові, продаються та купуються, як і будь-який інший товар. Фахівець не відмовляє жодній вимозі клієнта, якщо вона не суперечить законові. Цю модель треба враховувати, зважаючи на те, що перевага економічних інтересів над професійними часто виявляється в більш прихованих формах.

Контрактна модель обумовлюється рівноправністю професіонала та клієнта у вирішенні прав і обов'язків обох сторін. Необхідною передумовою співпраці згідно з цим підходом є існування моральної домовленості, яка ґрунтується на загальних принципах.

По-перше, важливі моральні рішення – прерогатива клієнта.

По-друге, професіонал мусить давати клієнтові всю необхідну для прийняття рішення інформацію.

Контрактна модель служить своєрідним компромісом між патерналізмом та інструментальним підходом.

Персоналістична модель полягає в тому, що ідеальні стосунки між професіоналом і клієнтом потребують більшого, ніж формальне, виконання контракту. Насправді кожен клієнт хотів би мати справу з професіоналом, який володіє чеснотами, а останній

віддає перевагу добросамостійним клієнтам. Сучасна практика вимагає від фахівця практичної розумності, мужності, справедливості, поміркованості, співчутливості, професійної компетентності, чесності.

В Україні соціальна допомога здійснюється щодо різних груп клієнтів: діти з девіантною поведінкою; функціональними обмеженнями; діти-сироти; молодь, що узалежнена від алкоголю, наркотичних речовин; безробітні та інші. Тому й моделі прийняття рішень можуть бути неоднаковими. Перспективним видається застосування патерналістичної та персоналістичної моделей, що дозволить індивідуалізувати діяльність і відійти від формального в наданні допомоги клієнтам.

Для людини принципово важливо у процесі її самореалізації здійснити свої наміри, цілі, а ще необхідно усвідомити, які ці цілі та наміри, як співвідносяться вони із самою особистістю. За будь-яких обставин остання може зайняти певну позицію щодо життєвих завдань, усвідомивши відповідальність як своє кредо. Отже, сам вплив обставин на людину опосередковується її позицією стосовно них. Актом вибору індивід не тільки демонструє, а й, по суті, обґрунтовує його, оскільки здійснюється вибір моралі, цінностей, які стоять за нею. Останній передбачає не лише власне свободу, а й відповідальність: за автентичність буття людини, правильне знаходження та реалізацію сенсу свого життя і навіть за власне життя.

Отже людина тоді стає особистістю в повному розумінні цього слова, коли підіймається над своєю зумовленістю і може протистояти всьому соціальному, тілесному та навіть психічному в собі самій (В. Франкл); уміє позитивно оцінити як конкретний вибір моральних цінностей у певній ситуації, так і власне життя загалом.

Однак є всі підстави вважати, що насправді приділяється більше уваги системі підготовки соціального працівника, аніж відбору тих, хто хоче стати соціальним працівником. Адже йому, за бажанням, удасться засвоїти максимум навичок, але буде важко або навіть неможливо побороти черствість і байдужість до інших людей, що є недопустимим у роботі. Брак природних якостей небезпечний тому,

що навіть великими стараннями особи не здатні заповнити те, чим обділила природа.

Соціальні працівники – люди особливої професії. Основна сфера їхньої діяльності – навчально-виховні заклади, заклади соціальної реабілітації та захисту, родина. Турбота такого фахівця поширюється на всі вікові категорії населення, передбачає активізацію соціокультурних та соціальних функцій суспільства, родини, особистості.

Виступаючи посередником у системі суспільних взаємодій, соціальний працівник впливає на становлення гуманістичних, доброзичливих, морально-етичних стосунків у колективі; формування системи ціннісних орієнтацій особистості до соціального оточення, природи, власного здоров'я тощо. Йому потрібно мати добре серце, ясний розум, велику культуру, міцні нерви. Жодна професія не стикається з проблемами життєдіяльності в такій повноті, суперечностях, драматизмі, як соціальний працівник. Можна зіпсувати малюнок, невдало зіграти Ліста, але моторошно, коли соціальний працівник погано працює. Адже йому довіряють проблеми, від вирішення яких часто залежить життєвий шлях, благополуччя, радість і право на щастя клієнтів.

4. Основні цінності етики соціальної роботи та можливості практичного застосування.

Самоутвердження людини як творчої особистості відбувається за допомогою вартостей, які зумовлюють її моральну орієнтацію та ціннісний сенс поведінки.

У філософському розумінні поняття *цінності* вказує на наявність у певних предметах, явищах, довкіллі ознак і властивостей, що відображають їхню значущість для людини або суспільства, тобто якість чи властивість предметів, явищ тощо, котрі становлять актуальну потребу особистості.

Цінності набувають соціального сенсу, реалізуються і впливають на свідомість та поведінку особистості в тому випадку, якщо вони глибоко усвідомлюються і сприймаються як вартісні орієнтації в світі людських потреб і, передусім, моральні. Ціннісна

орієнтація – це і є вибір індивідом такого типу поведінки, в основі якого лежать певні, різною мірою усвідомлені (чи взагалі не усвідомлені) вартості.

У будь-якому суспільстві люди неоднаково сприймають поширені й усталені цінності, а тому нерідко формують власні, які в одному випадку існують як «ідеальна» категорія, що породжує суперечність між свідомістю і практичною поведінкою, в іншому – мають спрощений, що не виходить за межі буденних уявлень, недосить стійкий характер і через це потрапляють у нерозв'язні суперечності із суспільними нормами та вартостями. Для деякої категорії людей установлені цінності часто стають взагалі незрозумілими, недосяжними або сприймаються як формальні, декларативні. Тоді вони недостатньо усвідомлюються особистістю, і встановити їх можна лише спостерігаючи за її поведінкою протягом років. Саме лінія поведінки, мораль індивіда дають достатню підставу стверджувати, що морально-ціннісна орієнтація свідомості більш усталено виражає моральний сенс ціннісних координат у виборі вчинків і дій особистості, ніж окремі спонукання чи оцінки.

Ціннісна орієнтація часом спрямована як на справжні, високі вартісності, так і хибні, ниці, навіть на «антицінність». Ступінь досконалості моралі індивіда, його духовності великою мірою залежить від укорінення в його психіці стійких орієнтацій на гуманні цінності та ідеали.

У періоди соціальних катаклізмів, що призводять до змін суспільно-політичного устрою суспільства, дедалі більше знецінюються раніше прийнятні ціннісні орієнтації, а нові реалії чим далі важче сприймаються і водночас не піддаються характеристиці за ціннісною шкалою, сформованою за інших умов. Нині таке явище спостерігається в нашому суспільстві.

Усталена система цінностей як сукупність моральних оцінок «пронизує» мистецтво, філософію, літературу тощо, проявляється у виховному процесі, закріплюється в загальноприйнятих для даної епохи моральній свідомості, моральних кодексах, світогляді тощо.

Справжнє самоствердження можливе лише тоді, коли осо-

бистість, діючи в ім'я ідеалів, цінностей, здатна звільнитися від влади потреб, подолати свою залежність від них, стати над ними. Водночас ціннісні стимули торкаються індивіда, структури його самосвідомості, інтересів, трансформуючи їх у моральні потреби й моральні інтереси. Без них не може бути подвигу, розуміння широких суспільних зацікавлень, справжнього громадянського самоствердження.

Ціннісна орієнтація, уособлена в моральних потребах, по суті, виявляється всією психікою людини через мислення, почуття, підсвідомі спонуки; надає можливості вибирати навіть на інтуїтивному рівні ту поведінку, яка впливає з прийнятих цінностей.

Безумовно, визначну роль відіграє усвідомлена ціннісна орієнтація, оскільки посилює регулятивну здатність самої моралі. Водночас вона підпорядковує всі компоненти моральної свідомості єдиній меті та сприяє здатності людини передбачати результати своїх дій.

Як рушійні мотиви поведінки, ціннісні орієнтації також дозволяють визначати крізь призму суб'єктивного сприйняття своєрідність і найхарактерніші риси сучасної епохи, пізнавати й розуміти, чи володіє особа моральною здатністю відповідати потребам розвитку суспільства. Звідси стає зрозуміло, наскільки вона творчо активна або пасивна, байдужа саме як конкретна людина, а не як конкретно-історичний тип особистості.

Таким чином, ціннісні орієнтації, що виникають на їх основі, відображаючи певні усталені взаємини в суспільстві, детерміновані насамперед певним змістом суспільних відносин. Однак абсолютизувати залежність цінностей і морально-ціннісних орієнтацій від характеру суспільних відносин не слід. Активність свідомості та свобода вибору в такій системі не можуть бути перебільшеними.

Світ цінностей – це, передусім, світ культури, духовності людини, її моральної свідомості, тих оцінок, у яких відображається міра духовного багатства особистості [29, с. 173–178]. Отже, мова йтиме не про цінності в значенні матеріальному (грошові або речові), а про соціальні.

Коли ми діємо як професіонали або приймаємо певні рішення в повсякденному житті, наші дії, як правило, визначаються сукупністю більш-менш визначених цінностей. Дія та суб'єкт дії можуть бути окреслені з огляду на такі вартісності, але це також є ціннісним судженням. Часто цінності залишаються не сформульованими явно, а закладаються сім'єю чи групою. Так, у процесі виховання ми сприймаємо на віру багато переконань щодо того, як побудований світ і як правильно поводитися в ньому. Усе це цінності.

Отже, цінності – це ідеї (ідеали), переконання, на які слід опиратися у вирішенні певних проблем, прийнятті рішень. Їх неможливо оцінити жодними об'єктивними критеріями, вони цілком суб'єктивні, найчастіше їх поділяє група людей. Цінності здатні змінюватися з часом і неоднакові для різних культурних середовищ. Ідеться про суб'єктивний вияв конкретних підстав людських учинків.

Отож ми розглядаємо життєво важливий компонент практики соціальної роботи. Соціальні працівники морально відповідальні за свої дії перед клієнтами, колегами, працеводцями (як правило, перед державою). Існує безпосередній зв'язок між цінностями та діями. Коли приймаємо рішення, тоді виходимо з певної сукупності цінностей, звідси наші дії можна оцінити з позиції закладених цінностей. Водночас останні – це не просто ідеали, а певні критерії для прийняття рішень.

Соціальна робота як особливий вид професійної діяльності складається зі специфічної, тільки їй притаманної системи цінностей, що сформувалися в процесі становлення принципів і норм поведінки фахівців.

Дослідники, котрі розглядали зазначену проблему, по-різному встановлювали пріоритети цінностей. Так, професор Брістольського університету Філлайда Парслоу виділяє наступні:

1. Повага до людини, визнання її безумовної цінності незалежно від реальних досягнень і поведінки особистості. Як наголошує І. Кант, «Людина – ціль у самій собі, і не може виступати ні для кого як засіб для досягнення інших цілей... Приналежність до

роду людського – саме вже достоїнство» [29, с. 231]. Отже, повага до особистості – один із привілеїв соціалізованої людини (члена співтовариства).

У різних соціальних і культурних групах існує багато засобів, за допомогою яких демонструється повага. Вона також дозволяє людям робити помилки та час від часу чинити неправильно. Обходитися з людьми так, ніби вони завжди мають рацію або завжди її не мають, було б однаково проявом неповаги. Поводитися зі старими як із дітьми лише тому, що вони глухі чи відчувають проблеми з тілесним функціонуванням, цілком неприйнятно. Звідси усвідомлюємо, що соціальна допомога повинна спрямовуватись на вимоги кожного члена співтовариства та його почуття власної гідності, тобто повинна бути такою, якою ми самі захотіли б скористатися. Якщо обслуговування, яке ми пропонуємо, неприйнятне для нас і нашої родини, то воно й іншим не принесе користі.

2. Людина – це унікальна соціальна істота, яка реалізує свою унікальність у стосунках з іншими і залежить від них у розвитку своєї унікальності.

3. Людині притаманна здатність до змін, покращення свого життя, зростання, прагнення до свободи вибору, прийняття рішень. Без віри в це неможливо знайти обґрунтування для цілей соціальної роботи, що передбачають зрушення на краще, удосконалення індивіда й суспільства.

Сучасний британський фахівець Шуламїт Рамон виділяє окремі цінності в роботі з дітьми з особливими потребами:

- **Наснаження**

Ідеться про необхідність працювати з клієнтами так, щоб вони змогли відновитися, використовуючи особисті, громадські й людські здатності. Адже найбільш вразливі особи відчувають брак впливу в суспільстві, особливо якщо вони мають явні проблеми чи порушення. Часто піддаються маргіналізації та ізоляції і в такому випадку позбавлені можливостей діяти, бути незалежними в суспільстві. Наснаження вимагає розподілу влади та її відходу від традиційних впливових груп.

• ***Насамперед – людина***

Кожна людина має право на підтримку від суспільства в скрутних ситуаціях не тільки з метою вигоди, а й в ім'я розвитку можливостей, для збагачення нематеріальної сторони життя, загального для всіх нас.

Незважаючи на проблеми, клієнти соціальних працівників – передусім такі ж самі люди, як і всі інші. Між ними багато спільного, особливо коли йдеться про їхній потенціал стати корисними й потрібними для суспільства, самих себе.

Кожній людині повинні бути гарантовані гідність та права, навіть якщо не всі можуть цілковито використовувати їх. Адже всіма ними однаково дорожить суспільство.

• ***Право на самовизначення***

Право кожного розв'язувати власні проблеми виходячи зі своєї спроможності приймати розумні рішення, а також із факту, що людина глибше за інших знає саму себе. Право на самовизначення означає, що ухвалення рішення – загальнодоступний процес, якого можна навчити. Це право включає право помилятися.

• ***Право на залежність***

Люди є взаємозалежними. Кожний із нас має право на взаємну залежність і підтримку в випадку потреби. Як влучно зауважують класики, «жодна людина не є островом», усі ми живемо в товаристві й залежимо один від одного. Жоден індивід не може бути цілком самодостатнім. Тому взаємозалежність людей є позитивним і нормальним станом.

Ураховуючи викладене, фахівцям у соціальній роботі слід керуватися такими цінностями:

- визнання пріоритету особистості над суспільством;
- повага конфіденційності у взаєминах із клієнтами;
- здатність відокремлювати особисті почуття і потреби від професійних взаємин;
- готовність до передавання знань і вмінь іншим;
- повага до індивідуальних і групових відмінностей;
- прагнення до розвитку здатності клієнта допомагати самому собі;

- надання пріоритету соціальній справедливості, економічному, фізичному й розумовому благополуччю всіх членів соціуму;
- прагнення до високих стандартів особистої моралі та професійної етики.

Означені вище цінності інтерпретуються в таких рекомендаціях:

- не нашкодь;
- не перебільшуй ролі допомоги;
- демонструй, що ти перебуваєш поряд із клієнтом заради нього;
- будь доступним, відвертим, природним, гнучким, толерантним;
- утримуйся від критичних суджень;
- підтримуй добрі стосунки з клієнтом;
- повір у здатність клієнта до змін;
- перетворюй незадоволення на прагнення до змін;
- орієнтуйся на прагнення й бажання клієнта;
- роби тільки те, що необхідно;
- опирайся на добру волю, згоду клієнта;
- допомагай людям якомога більше дізнатися про власні ресурси та можливості їх розкриття;
- збільшуй кількість варіантів вибору для клієнта;
- будь реалістичним;
- практикуй те, що знаєш, і те, у що віриш;
- продовжуй навчання [126, с. 36–40].

Таким чином, цінності вимальовують прагматичні критерії, які скеровують наші дії в житті та професійній діяльності. Вони важливі для структурування взаємин між соціальним педагогом і клієнтом, з'ясування головних особливостей цих стосунків.

Аби запобігти виникненню проблем, соціальні працівники повинні чітко усвідомлювати свої цінності; не має бути розбіжностей між словом і ділом; поведінка та дії мусять залишатись послідовними; та цінності – детермінувати наші вчинки. Адже соціальна робота в кінцевому підсумку спрямована на те, щоб надати можливість клієнтові стати незалежним або, принаймні, зменшити його залежність від професійної допомоги.

Контрольні запитання

1. Що розуміють під поняттям моральний вибір?
2. Яку роль у діяльності соціального працівника відіграє моральний вибір?
3. Які існують етичні концепції морального вчинку, що можуть зумовлювати соціальну роботу?
4. Які ви знаєте основні моделі прийняття професійних рішень?
5. Яка модель прийняття рішень є найтипівішою для соціального працівника України?
6. Що означає поняття професійні межі в діяльності соціального працівника?
7. Охарактеризуйте сутність поняття ціннісна орієнтація.
8. Що ви розумієте під поняттям ціннісні стимули?
9. Що означають цінності в соціальній роботі?
10. Які ви знаєте фахові цінності?

Література

1. Вступ до соціальної роботи : [навч. посіб. / за заг. ред. Т. Семигіної та ін.]. К. : Академвидав, 2005. 304 с.
2. Гусейнов А., Ирлинец Г. Краткая история этики. М. : Мысль, 1987. 645 с.
3. Зозуляк-Случик Р. Професійне становлення майбутніх соціальних працівників в університетах: етичний аспект. *Науковий вісник Ізмаїльського дер. гуманіст. у-ту. : зб. наук. пр. Сер. Педагогічні науки*. Ізмаїл, 2019. Вип. 42. С. 87–93.
4. Зозуляк-Случик Р. В. Аксіологічний підхід формування професійної етики майбутніх соціальних працівників. *Розвиток професійної майстерності педагога* : зб. матеріалів Міжнародної наук.-практ. конф., 26–27 квіт. 2018 р. Тернопіль : СПМ «Тайп», 2018. С. 122–124.
5. Зозуляк-Случик Р. В. Основи деонтології в соціальній роботі та соціально-педагогічній діяльності. *Соціальна робота і сучасність: теорія та практика* : матеріали IV Міжнар. наук.-практ. конф., 20–21 трав. 2010 р. Київ : НТУУ «КПІ», 2010. С. 42–44.
6. Медведева Г. П. Этика социальной работы : [учеб. пособ. для студ. высш. учеб. завед.]. М. : Гуманит. ім. Центр ВЛАДОС, 2009. 208 с.
7. Никитина Л. Г. Социальный педагог в школе. М. : Академ. Проект, 2003. 112 с.
8. Овчарова Р. В. Справочная книга социального педагога. М. : ТЦ «Сфера», 2001. 467 с.
9. Професійна етика соціального педагога : [навч.-метод. посіб.] /

Марченко С. Я., Краснова Н. П., Харченко Л. П.; Науково-дослідний центр проблем соціальної педагогіки та соціальної роботи АПН України та Луганського національного ун-ту ім. Тараса Шевченка. Луганськ : ДЗ «ЛНУ ім. Т. Шевченка», 2009. 563 с.

10. Соціальна робота в Україні : перші кроки : [за заг. ред. В. Полтавця]. К. : Вид. дім «Academia», 2000. 236 с.

Тема 5. Моральна свідомість соціального працівника

1. Структура моральної свідомості.
2. Структурні компоненти етики соціальної роботи.

Ключові поняття та терміни

- моральні взаємини
- моральна діяльність
- моральні переживання
- моральна поведінка
- етичні стосунки
- етична свідомість
- етичні дії

1. Структура моральної свідомості.

Відомо, що моральна свідомість виступає як сфера суспільної свідомості, яка містить такі структурні елементи: моральні знання, моральні переконання і моральні потреби, які відтворюються у поведінці, моральних взаєминах, моральній діяльності.

Моральні знання – це знання про етику, мораль і моральність у цілому та у сфері соціальної роботи зокрема. Формування та розвиток моральних знань вимагають від фахівця постійної роботи над собою.

Моральні переконання – це впевненість фахівця у справедливості вимог професійної моралі. Вони визначають теоретичну і практичну підготовку спеціаліста до фахової діяльності, є основою свідомої поведінки в соціальній роботі.

Моральні потреби – найвищий рівень моральної свідомості. Вони характеризуються необхідністю дотримуватися вимог професійної етики.

З найбільшою повнотою й очевидністю моральні якості людини виявляються в її поведінці. Останню не варто порівнювати з діяльністю особистості, котра визначається принципами технології, законами науки, художньої творчості тощо. Інакше кажучи, у процесі виробничої діяльності моральна поведінка людини може не збігатись, що позначиться на фаховості соціального працівника.

Підкреслюючи неправомірність поєднання діяльності і моральної

поведінки, слід зауважити, що в житті нерідко буває різне. Та чи інша діяльність вибирається людиною з моральних міркувань (наприклад, професія лікаря, соціального працівника, соціального педагога, адвоката, ветеринара тощо).

Варто наголосити, що коли норми моралі через певні історичні обставини змінюються, то відповідно набувають відмінного змісту й уявлення про моральну чи аморальну поведінку.

Моральні взаємини – це різновид соціальних взаємин, за основу яких узятий моральний принцип, що реалізується в моральному виборі з міркувань зиску й вигоди або за велінням совісті – критерій справедливості і добра.

Моральна діяльність існує у двох вимірах. *По-перше*, діяльність, яка свідомо служить якій-небудь моральній меті й у цьому аспекті виступає в ролі морально-виховної діяльності. *По-друге*, вона є складовим елементом інших видів людської діяльності: виробничої, політичної, наукової, художньої. У цьому напрямі розглядається як моральна мотивація – бажання творити добро, досягнути певного морального ідеалу, здійснити моральний обов'язок, захистити особисту честь, гідність тощо.

Як зазначає П. Назар, у суспільній свідомості виділити структурні підрозділи досить важко через те, що духовна структура як особистості, так і суспільства вивчені недостатньо, і тут є чимало загадкового й невідомого. Наприклад, ще не з'ясовані риси такого феномена, як національний характер, або причини існування відмінності в моральних якостях індивідів, які народилися від одних батьків і виховувалися в одному середовищі [105, с. 34].

Складною видається також проблема співвідношення суспільної моральної свідомості і моральної свідомості особистості, закономірностей сприйняття суспільних моральних нормативів.

У моральній свідомості умовно вирізняють наступні елементи: моральні переживання, буденний і теоретичний рівні.

Моральні переживання – почуття симпатії й антипатії, обурення і схвалення. Вони, очевидно, становлять найдавніший, початковий і основоположний пласт моральної структури людини. Наприклад,

почуття соромливості в дівчаток проявляється з першими нерішучими і слабкими імпульсами статі в тому дитячому віці, коли про моральну свідомість говорити ще зашвидко. Це почуття властиве тільки особистості та є однією з безсумнівних ознак людяності.

У моральних почуттях індивіда відображається ставлення до своїх і чужих учинків. Вони активізують свідомість, збуджують пізнавальні та вольові функції. Позитивні моральні почуття (симпатія, жаль, довірливість, ніжність, незлобність тощо) зазвичай корелюють з інтелектуальним багатством людини. І, навпаки, негативні моральні почуття (злобність, агресивність, егоїзм, підступність тощо) звичайно корелюють з нерозвинутою моральною свідомістю й убогістю інтелекту.

Буденний рівень моральної свідомості, за словами П. Назара, збережений у мові, а також народній мудрості у вигляді приказок, байок, казок та інших надбань народної творчості. Особливістю моральної свідомості на буденному рівні є те, що вона стихійна і скеровується двома чинниками: традицією, з одного боку, та плинними емпіричними обставинами – з іншого. Для буденної моральної свідомості індивіда характерно те, що вона, насамперед, несе відбиток мікросередовища – сім'ї, двору, вулиці [105, с. 35].

З виходом із мікросередовища у ширший світ зв'язків, інтересів і захоплень моральна свідомість індивіда збагачується глибшими моральними принципами, проблемами, нормативами. Тут уже йдеться про теоретичний рівень моральної свідомості.

2. Структурні компоненти етики соціально-педагогічної діяльності.

3-поміж основних структурних компонентів етики соціальної роботи виокремлюють: ***етичну свідомість, професійні етичні стосунки, етичні дії та професійний обов'язок спеціаліста.***

Етична свідомість фахівця служить відображенням його соціального буття, діяльності в процесі професійних стосунків. Це особлива форма усвідомлення соціальної необхідності, яка набуває специфічного морального обґрунтування, відображається в поведінці та праці. Її розглядають не з позиції необхідності, а моральної

цінності. З огляду на сказане професійна діяльність соціального працівника проглядається крізь призму своєї необхідності та значущості як можливість реалізувати власні моральні настанови.

Етичні стосунки в соціальній роботі виникають у процесі професійної діяльності як сукупність залежностей і зв'язків, що полягають у досягненні суспільного та особистого блага шляхом перебудови системи «людина–середовище». Такі взаємини постають між соціальними працівниками як членами певного колективу, соціальними працівниками та клієнтами, соціальними працівниками та соціальним оточенням клієнтів, соціальними працівниками та різними установами, організаціями, приватними особами, з котрими соціальний працівник вступає у взаємодію з метою надання соціальних послуг. Сюди також можна віднести стосунки, які виникають між інституціями соціальної роботи державної та недержавної форм і державою загалом, суспільством. Окреслені взаємини в соціальній діяльності існують у вигляді вимог, які висуваються суб'єктами стосунків один до одного з метою виконання професійних обов'язків, моральних принципів, що закладені в основі соціальної роботи, моральних якостей. Саме ними повинен володіти соціальний працівник.

Справжній фахівець сприймає **діяльність** не тільки з погляду загальнолюдських чи професійних цінностей, а й виходячи з власної їхньої системи, понять про мораль. Дії його поєднують у собі специфічні моральні мотиви професійної діяльності. Для соціального працівника головним змістом професії й важливим кінцевим результатом є задоволення потреб клієнта, розв'язання його проблем. Однак рішення стосовно тих чи інших дій мають ґрунтуватися на розумінні й знанні того, яку користь отримають клієнт і суспільство в цілому. Вони повинні базуватися на повазі до останнього та його найближчого оточення з урахуванням людської гідності, істинного благополуччя фахівця. Він має тактовно викласти свою позицію, не наполягаючи на ній.

Погляди, стосунки, цінності та життєвий досвід можуть, мабуть, суттєво відрізнятись у клієнта та фахівця. Тому партнерство,

яке розглядаємо, мусить ґрунтуватися на розумінні й прийнятті розбіжностей. І на працівника покладається відповідальність, виходячи з власного досвіду, бачити в клієнтові цілісну й унікальну людину, котра перебуває в особливій ситуації.

Соціальна робота вимагає не тільки практичного реагування на проблеми. Так, нужденність або тяжка хвороба часто потребують безпосередньої участі фахівця. Водночас у цих випадках практична допомога – тільки частина справи. Інша, не менш важлива, полягає в тому, щоб посприяти людині – самій або в групі – знайти стратегію для виходу зі скрути. Якщо обмежитися наданням бідному матеріальної допомоги, нехай то вся країна або окрема людина, це ніколи нічого не змінить. Клієнти повинні думати про те, як вони самі можуть поліпшити ситуацію, яким чином, що ще здатні зробити, які є інші шляхи розв'язання їхньої проблеми.

Отже, викладені поняття щодо категорій суспільної свідомості, причетних до моральних аспектів соціальної роботи, допомагають виділити провідний чинник у практичних розгалуженнях фахової етики. Маються на увазі покликання, емоційні й водночас інтелектуальні імперативи свідомого буття соціального працівника у професійному просторі. Справді, соціальна робота потребує надзвичайно глибокого зосередження на ниві нескінченної моральної і розумової праці, поєднання поклику серця допомогти людині з безмежною терплячістю, витримкою, жагою до знань. Самої доброчесності тут замало. Однак відгукуються фахівці, котрі досконало володіють теоретичними знаннями, проте безпорадні у професійній діяльності. Тому про успіх і визнання на нелегкому шляху соціальної роботи ніяк не скажеш, що це фортуна, адже все набуває протилежного визначення. Удалий фаховий крок повинен супроводжуватися принципово іншими вимірами – талант самовиховання, внутрішній філософський стержень. Фактично в особистості поступово створюється своєрідний сплав з чіткої пізнавальної системи уявлень і власного класифікаційно-оцінювального еталона мотивацій та вчинків, які становлять моральну діяльність.

Контрольні запитання

1. Що означає поняття моральна свідомість?
2. Що розуміють під поняттям моральні взаємини?
3. Яка сутність моральної діяльності?
4. Що включає в себе поняття моральні переживання?
5. Які ви знаєте структурні компоненти етики соціальної роботи?

Література

1. *Васянович Г.* Педагогічна етика : [навч.-метод. посіб.]; Інститут педагогіки і психології професійної освіти АПН України; Львівський науково-практичний центр. Львів : Норма, 2005. 344 с.
2. *Зозуляк-Случик Р. В.* Основні категорії етики в діяльності соціальних працівників і соціальних педагогів. *Вісник Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут».* Політологія. Соціологія. Право. Київ : ІВЦ «Політехніка», 2010. № 2 (6). С. 21–26.
3. *Медведева Г. П.* Этика социальной работы : [учеб. пособ. для студ. высш. учеб. завед.]. М. : Гуманит. ім. Центр ВЛАДОС, 1999. 208 с.
4. *Назар П. С.* Суспільна свідомість і медицина // Назар П. С., Віленський Ю. Г., Грандо О. А. Основи медичної етики. К. : Здоров'я, 2002. С. 30–40.
5. *Никитина Л. Г.* Социальный педагог в школе. М. : Академ. Проект, 2003. 112 с.
6. Професійна етика соціального педагога : [навч.-метод. посіб.] / Марченко С. Я., Краснова Н. П., Харченко Л. П.; Науково-дослідний центр проблем соціальної педагогіки та соціальної роботи АПН України та Луганського національного ун-ту ім. Тараса Шевченка. Луганськ : ДЗ «ЛНУ ім. Т. Шевченка», 2009. 563 с.

Модуль 3. Соціальний працівник як суб'єкт моральних взаємин

Тема 6. Особистість соціального працівника як суб'єкта професійної етики

1. *Морально-гуманістичні якості особистості соціального працівника.*
2. *Психолого-педагогічні особистісні риси фахівця.*

Ключові поняття та терміни

- *моральні риси*
- *фахові чесноти*

1. Морально-гуманістичні якості особистості соціального працівника.

Професіоналізм соціального педагога безпосередньо залежить від гуманістичної спрямованості його особистості. Тому у студентів цього фаху необхідно сформувати гуманістичну систему світогляду та переконань задля необхідності надання допомоги людині, зміни її життєвої ситуації. А це можливо тільки через формування у них певних груп якостей, а саме:

перша група – *морально-гуманістичні якості особистості соціального працівника* (гуманізм, альтруїзм, емпатійність, доброта, перцептивність, справедливість, терпимість, порядність, відповідальність, обов'язок, честь, гідність тощо);

друга група – *психолого-педагогічні якості*, які забезпечують встановлення ефективних відносин з усіма об'єктами та суб'єктами діяльності (комунікабельність, візуальність, красномовство, фактичність);

третья група – *психологічні характеристики*, які забезпечують придатність соціального працівника до протікання психічних процесів, стійкий психічний стан, високий рівень емоційних та вольових характеристик;

четверта група – *психоаналітичні якості*, які створюють основу для вдосконалення соціального працівника як професіонала (самоконтроль, самокритика, самооцінка), а також якості, які відображають стресостійкість (психофізична тренованість, само-регуляція) [117, с. 69].

Розглянемо детальніше найбільш значимі якості особистості соціального працівника.

Така якість, як *любов до людей (гуманізм)*, допоможе соціальному працівникові налагодити партнерські стосунки. Адже спілкуючись із клієнтом, він мусить розгледіти в ньому позитивні якості, намагання змінити думку про самого себе і таким чином сприяти позитивній трансформації особистості. Саме даний підхід дозволить згодом покращити життєву ситуацію клієнта.

Майже у 80 відсотках випадків думка про людину, довіра до неї будуються саме на підґрунті першого враження, свідомого чи підсвідомого. Доцільно, аби соціальний працівник не був за стилем одягу та поведінкою ані ультрамодним, ані надто старомодним, бо будь-яка зайвість не проходить повз увагу клієнта й певним чином психологічно непокоїть його. Зокрема, аж ніяк не пасує фахівцю курити.

Вихованість як прояв культури – не лише зовнішня ввічливість та вишуканий стиль, а щось надто більше. Маємо на увазі внутрішню інтелігентність, духовну щедрість тощо. Адже ввічливість і тактовність – абетка повсякденної, побутової естетики поведінки, її елементарна основа. Вони, як норма, відображають духовну культуру людини.

Природна ввічливість, тактовність і вишукані манери є важливими складниками зовнішньої культури індивіда, і їхній практичний вияв вважається ознакою інтелігентності, доброї вихованості. Окреслені риси протиставляються грубошам, зазнайству, зверхності, нехтуванню у ставленні до оточення. З-поміж ознак ввічливості насамперед необхідно виділити дотримання правил суспільного життя та дисципліни.

Тактовність – це якість, яка передбачає вміння соціального

працівника дотримуватись міри, визначених моральних норм. Здатність урахувати обставини, наслідки своїх учинків, важливість прийнятих рішень мають зумовлюватись професійним тактом соціального працівника, сформованим на основі особистісної якості.

Психологи вважають, що фахівцеві слід сформувати в собі відповідну емоційну позицію, яку визначають як *емпатію* (тонке розуміння, співпереживання психологічного стану іншого). Це необхідна професійна риса соціального працівника, й опанувати її – нагальна індивідуальна фахова програма. У діяльності фахівця вона означає розуміти свого клієнта, співчувати йому, дивитись на ситуацію його очима. Така якість розвивається в міру набуття життєвого та професійного досвіду.

Характерними рисами моралі соціального педагога є також *скромність і простота* в поведінці. Коли людина вимоглива до себе та інших, реально оцінює власні сили та можливості, не підкреслює своїх виключних достоїнств, особливих прав, критично ставиться до власних заслуг і недоліків, прагне до добрих учинків не задля похвали, а на користь загальній справі, ми говоримо про неї, що вона скромна. Це виявляється в повазі до життєвого досвіду інших, праці, знань, почуттів.

Звідси поняття простоти, тобто нетерпимість до всього показного, пишності, помпезності, надмірностей.

Скромність і простота належать до найвищих достоїнств людини, виступають показниками високої моральної культури, що прослідковуються у витримці, вихованості. Такі індивіди позбавлені пихатості, мотиви їхньої поведінки зумовлені внутрішніми переконаннями в необхідності відстояти честь і гідність колективу, служити народу. Поводження скромної людини ґрунтується на усвідомленні того, що її особисті результати залежать від успіхів колективу, суспільства.

У формуванні фахівця важливе місце посідають такі моральні чесноти, як *чесність і правдивість*. Перша вважається синтезом моральної цільності думок, дій особистості та виявляється у багатьох сферах суспільного життя через позитивні якості: правдивість, вірність,

щирість, відвертість, принциповість тощо. Інакше кажучи, чесність – це відвертість учинків і поведінки, твердість і принциповість, вірність даному слову, які зумовлені глибоким ідейним переконанням. Невід’ємним мотивом справді морального вчинку була і залишається чесність. До того ж вона у стосунках соціального педагога та клієнта – одна з основ взаємної довіри та поваги, що значною мірою впливає на формування між ними партнерських взаємин. Перший не має права приховувати від клієнта інформацію навіть із негативним забарвленням, а, навпаки, повинен делікатним способом повідомляти про результати дій, разом аналізувати причини невдач і визначати шляхи щодо найбільш ефективних результатів.

Не випадково зазначена якість розглядається як необхідна для характеру соціального працівника. Він не може створювати ілюзій у клієнта стосовно можливих шляхів допомоги. Якщо з огляду на об’єктивні причини фахівець не впевнений у позитивному кінцевому результаті, він повинен попередити про це, щоб надалі не викликати нарікань з боку клієнта.

Правдивість як одна з форм чесності відображає власну моральну потребу в істині, спонукає правильно оцінювати достоїнства, щиросердно та відкрито визнавати й морально осуджувати недоліки як свої, так і чужі. Тобто соціальний працівник не повинен приховувати від себе та інших справжній стан справ.

Чесність і правдивість вимагають, у свою чергу, принциповості, оскільки остання – це свідомий і послідовний захист людиною позиції та поведінки. **Принциповість**, як ніяка інша особиста властивість, є виразником і показником сутності індивіда, його високої свідомості, ідейності, прагнення визнання, а також проявом високого почуття громадянського обов’язку. Принципова людина завжди має власну думку, яка торована шляхом глибоких переконань, і відповідно впевненість у тому, що і як вона робить, до чого прагне. Дана соціально-філософська категорія дуже близька до сміливості та правдивості.

Відомо, що соціальний працівник повсякденно спілкується з

клієнтами, які надзвичайно різні за характером, темпераментом й духовними можливостями розвитку. Цілком природно, що до одних він може виявляти більшу симпатію, ніж до інших. Справа полягає не в тому, щоб фахівець не мав права симпатизувати більше одним клієнтам, ніж іншим; симпатія викликана наявністю відомих властивостей, і якщо вона є, то виникає підсвідомо. Суть у тому, щоб не було несправедливого, упередженого ставлення з боку соціального працівника до клієнтів, котрі йому в чомусь менш симпатичні. Кожен клієнт, з яким працює соціальний працівник, незважаючи на свої властивості, має рівні права на увагу та добре ставлення поряд з усіма іншими. Відсутність об'єктивності, повної справедливості в підході до клієнтів перешкоджатиме успіху в соціалізації. Соціального працівника визнають людиною несправедливою, якщо він чинить не так, як належить, а за навіюванням власних симпатій. Іншими словами, **справедливість** має постійно супроводжувати взаємини між клієнтом і соціальним педагогом. Останній, як людина, може мати свої уподобання, симпатії та антипатії, однак вони аж ніяк не повинні домінувати у стосунках. Які емоції та почуття не викликав би клієнт, ставлення до нього повинно базуватися на доброзичливості, повазі та розумінні. Отже, справедливість – важлива моральна якість і у взаєминах із колегами: оцінювання їхньої діяльності мусить ураховувати об'єктивні та суб'єктивні фактори і ні в якому випадку не перебільшувати або применшувати заслуги й недоліки співробітників.

Уважність і спостережливість, як і перелічені вище якості, не менш необхідні соціальному працівникові в його практичній діяльності. Саме вони дозволяють ураховувати найменші зміни в настрої, самопочутті клієнта, що значною мірою позитивно позначиться на подальшій роботі, дозволить скоригувати обраний план дій.

Для ефективної праці потрібна й така обов'язкова умова та водночас важлива особистісна риса соціального працівника, як терпимість. Вона проявляється у прийнятті клієнта таким, яким він є: з його інтересами, нахилами, сильними та слабкими

сторонами, певним способом життя. Проте це не означає, що соціальний педагог має заохочувати дії та вчинки клієнта, які суперечать суспільним нормам чи можуть негативно впливати на його життєдіяльність та оточення.

2. Психолого-педагогічні особистісні риси фахівця.

Витримка та стриманість – риси особистості фахівця, без яких неможлива його професійна діяльність. Досить часто в роботі він має справу з клієнтами, котрі знаходяться у складній життєвій ситуації, що супроводжується різними емоційними станами. Неадекватні реакції клієнтів здатні провокувати аналогічні й у соціального працівника. Однак специфіка його роботи передбачає вміння стримано підходити до подібних емоційних проявів для надання клієнту ефективної допомоги.

Терпіння вкрай потрібне такому працівникові ще й тому, що у своїй діяльності він стикається з різними типами людей, багато з яких є важкими у спілкуванні. Для нього важливо дати їм шанс відкоригувати негативні емоції та почуття, спрямувавши їх у конструктивне русло з метою позитивної мотивації на подальшу співпрацю.

Такі духовні чесноти, як **співчутливість, душевність**, слід вважати законом професії. Адже поважати кожного клієнта, його близьких – справа нелегка, це велика робота розуму й серця. Але зовнішня повага – то не основне. Потрібні ще благородна сміливість у поєднанні зі знаннями, мудрою обережністю та спостережливістю. Боязкий, слабкодухий соціальний працівник небезпечний, бо завжди знайде тисячі можливостей, аби нічого не зробити для клієнта. Додамо, що такий спеціаліст намагається не діяти тоді, коли вбачає хоча б деякий ризик для свого реноме та спокою.

Водночас фах соціального працівника зумовлює потребу у високій внутрішній етичній культурі. Адже його діяльність належить до таких видів, де не тільки професійні знання, вміння та навички, а насамперед особистісні якості спеціаліста значною мірою визначають ефективність й успішність роботи. Стиль поведінки, зумовлений сукупністю його особистих якостей,

ціннісних орієнтацій, інтересів, також значною мірою впливає на систему стосунків, які соціальний працівник формує не тільки з клієнтом, а й з колегами по роботі.

Немаловажними є вигляд фахівця, коректність чи брутальність манер, уміння бесідувати тощо. Адже існують ознаки й первісний код спілкування, за якими у клієнта складається перше враження про фахівця. Тому **комунікабельність** – важлива якість соціального працівника. Від таких його здібностей залежить загалом успіх усієї справи: саме розмовляючи з клієнтом, фахівець має змогу дізнатися про його проблеми, очікування та надії; може виробити план спільних дій, вчасно скоригувати реальні шляхи розв'язання питань, спрогнозувати очікувані результати. Спілкуючись із колегами, він набуває нового досвіду роботи, отримує відповіді на важливі питання тощо.

Фахівець із соціальної роботи оточений довірою, коли він спокійний та впевнений, проте не зарозумілий, якщо рішучість і швидкість висновків та дій поєднуються в ньому з жалісливістю, емпатійністю й водночас делікатністю, пристойністю. Отже, врівноважена вдача соціального працівника – один із гармонійних зовнішніх стимулів, які сприяють допомозі клієнту. Однак це не завжди стала константа. Особистість фахівця коригується, поліпшується за умови врахування поглядів на поведінку як клієнтів, так і колег. Така інформація буває безпосередньою або вербальною, але завжди важливою.

Сила волі фахівця виступає свідомою вольовою спрямованістю на виконання об'єктивно необхідних дій, здатністю адекватно оцінювати перешкоди, доводити розпочату справу до логічного завершення, умовою усвідомлення свого професійного обов'язку. Саме така риса може допомогти клієнту повірити у власні сили, переглянути життєві переконання й тим самим підвищити особистий потенціал і соціальну активність.

Оптимізм соціального працівника – це джерело впевненості в соціальній справедливості, здатності людини до постійного саморозвитку та самовдосконалення.

Немаловажну роль відіграє *об'єктивність* фахівця, що полягає у беземоційному ставленні до клієнта та його індивідуальних якостей. Разом з тим поняття справедливості окреслює «не ту чи іншу цінність, благо, а їх загальне співвідношення між собою. ... відповідає уявленням про сутність людини і її невід'ємні права» [117, с. 83].

Зрозуміло, взаємна приязнь, створення атмосфери емпатії, тобто переймання психологічним настроєм іншої людини, потребують уваги до цієї емоційної площини буття. Адже перепони у спілкуванні часто пов'язані з такими внутрішніми психологічними чинниками, як уразливість, ніяковість, заздрість. Керування своїми емоціями – власне життєво необхідна вимога до кожного. Але соціальному педагогові такий стрижень психічного загартування особистості вкрай потрібний. Нерозв'язані конфлікти, психологічні стреси, нагромадження негативних обставин впливають особливо негативно, якщо вони загострюють невротичні риси людини. І тоді хронічний стрес, навіть неприхований, перетворюється на джерело нерозуміння клієнтів, відчуженості від них, засвідчує про професійне «вигорання» [29, с. 199].

Наприклад, соціальний педагог, у котрого внутрішньо домінують страх та неспокій, не відреагує правильно на тотожні скарги клієнта, викликані його невротичним станом. Значення таких психогенних факторів у соціальній практиці надто вагоме. Адже невротичні розлади посідають у роботі фахівця, якщо брати статистику, важливе місце. Таким чином психологічна міць і культура соціального працівника – об'єктивний важіль у соціальній роботі.

Самокритичність – ще одна невід'ємна якість соціального працівника. Уміння аналізувати свої вчинки, професійну діяльність, бачити помилки та шляхи подолання допомагає самовдосконаленню у роботі.

Адекватна самооцінка необхідна фахівцю, оскільки значною мірою визначає ефективність його праці. Він повинен адекватно

підходити до своїх можливостей і здібностей: завищена самооцінка часом призводить до самовпевненості, яка, у свою чергу, стає причиною помилок і негативних наслідків. На противагу, занижена самооцінка здатна викликати нерішучість у професійних діях і вчинках.

Людина, наділена добрими чеснотами, завжди прагне до морального самовдосконалення. Стосовно соціальних працівників – це прояв постійного бажання до професійного зростання, удосконалення практичних умінь і навичок, здобуття нових теоретичних знань, духовного та морального розвитку.

Творче мислення – невід’ємна характеристика фахівця. Соціальна робота хоч і має заздалегідь визначену класифікацію стандартних положень, однак не буває цілком однакових ситуацій та ідентичних випадків. Кожне звернення унікальне, тому важливо приймати рішення саме з огляду на конкретне явище, опираючись на професійну інтуїцію. Відсутність творчого підходу в роботі може негативно позначитись на стосунках із клієнтом, а іноді й дискредитувати професію соціального працівника [117, с. 236–240].

Отже, можна стверджувати, що специфіка професійної етики полягає у тому, що моральні принципи, людські цінності в соціальній роботі безпосередньо пов’язані з тими засобами і прийомами, які використовує дана наука й етика; наукове пізнання і моральна оцінка, істина і добро досягають у соціальній роботі свого найвищого розвитку. Пізнання закономірностей природного і соціального в житті людини в поєднанні з етичною оцінкою та визначенням моральної мети – шлях, яким повинна йти соціальна наука у формуванні повноцінної, гармонійно розвиненої особистості, соціалізованої в сучасному українському суспільстві. Етика соціальної роботи на сьогоднішній день зумовлює зріст соціальної відповідальності фахівців у соціумі.

Певна переоцінка пізнавальних, культурних і психологічних цінностей знаходить відображення і в етичних питаннях соціальної роботи. Ці нові погляди вимагають виключної наукової компетентності, широкого соціально-гуманістичного світогляду.

Етика соціальної роботи має внутрішній зв'язок з компетентністю фахівців, їх діловими якостями. Не власне моральні якості, а їхнє поєднання з професійними знаннями, навичками і досвідом створюють ту своєрідну доміную, яка реалізується під час виконання професійного обов'язку. Причому, коли йдеться про професійну мораль соціального працівника, потрібно не тільки формулювати кодекс відповідних положень стосовно трудової діяльності, а й сприяти виробленню у фахівця здатності до морального орієнтування у складних життєвих ситуаціях, що вимагають високих морально-ділових і соціальних якостей.

Контрольні запитання

1. Яку роль посідає комунікабельність у соціальній роботі?
2. Чи потрібні ввічливість і тактовність у фаховій діяльності? Чому?
3. Яка роль скромності і простоти в роботі соціального працівника?
4. Чи є чесність і правдивість важливими моральними рисами соціального працівника? Чому?
5. Що означає справедливість?
6. Чи існує взаємозв'язок справедливості й милосердя? У чому?
7. Які чесноти вважають духовними?
8. Які моральні риси мають бути притаманними соціальному працівникові?

Література

1. *Вознюк Н. М.* Етико-педагогічні основи формування особистості : [навч. посіб.]. К. : Центр навчальної літератури, 2005. 196 с.
2. Вступ до соціальної роботи : [навч. посіб. / за заг. ред. Т. Семигіної та ін.]. К. : Академвидав, 2005. 304 с.
3. *Зінченко Т.* Практична підготовка соціальних працівників у професійному середовищі. *Наукові записки НДУ ім. М. Гоголя. Сер. Психолого-педагогічні науки.* 2016. № 1. С. 178–182.
4. *Зозуляк-Случик Р. В.* Етичні аспекти здійснення дослідницької діяльності молодими науковцями в галузі соціальної роботи. *Розвиток дослідницької компетентності молодих науковців у контексті гармонізації системи підготовки в Рн. Д. в ЄС : матеріали III Всеукр. наук.-практ. веб-семінару, присвяченого 25-річчю НАПН України, 15 трав. 2017 р. / за заг. ред.. В. О. Радкевич. Київ,*

2017. С. 23–27.

5. Зозуляк-Случик Р. Вплив етичних засад на фахову мораль соціальних працівників. *Науковий вісник Чернівецького ун-ту* : зб. наук. пр. Вип. 739. Педагогіка та психологія. Чернівці : Рута, 2015. С. 46–54.
6. Зозуляк-Случик Р. В. Морально-гуманістичні якості фахівців освітньо-соціальної сфери. *Психологічна культура вчителя в контексті викликів сучасності* : зб. матеріалів Всеукр. наук.-практ. конф., з міжнар. участю, 5–6 квіт. 2017 р. Тернопіль, 2017. С. 113–115.
7. Зозуляк-Случик Р. В. Компетентнісний підхід у процесі формування професійної етики майбутніх соціальних працівників в умовах модернізації вищої освіти. *Вісник Луганського національного університету імені Тараса Шевченка (педагогічні науки)*. 2017. № 8(313). Ч. 1. С.73–79.
8. Професійна етика соціального педагога : [навч.-метод. посіб.] / Марченко С. Я., Краснова Н. П., Харченко Л. П.; Науково-дослідний центр проблем соціальної педагогіки та соціальної роботи АПН України та Луганського національного ун-ту ім. Тараса Шевченка. Луганськ : ДЗ «ЛНУ ім. Т. Шевченка», 2009. 563 с.
9. Соціальна педагогіка : [мала енциклопедія] / за заг. ред. І. Д. Зверєвої]. К. : Центр навчальної літератури, 2008. 336 с.
10. Соціальна робота в Україні : [за заг. ред. І. Д. Зверєвої]. К. : ДЦССМ, 2004. 256 с.

Тема 7. Принципи етики соціального працівника.

1. *Класифікація основних принципів соціальної роботи.*
2. *Принцип компетентності.*
3. *Принцип відповідальності.*
4. *Принцип «Насамперед не зашкодь».*
5. *Принцип конфіденційності.*
6. *Принцип колегіальності.*
7. *Принцип співпраці.*

Ключові поняття та терміни

- *моральний принцип*
- *компетентність*
- *відповідальність*
- *конфіденційність*
- *колегіальність*

1. Класифікація основних принципів соціальної роботи.

Мораль як предмет вивчення етики охоплює низку внутрішніх компонентів: принципів, норм, категорій, оцінок, ідеалів тощо.

Моральні принципи – це форма суспільної свідомості, в якій моральні вимоги виявляються найбільш загально. Вони відображають життєві зв'язки людей, класів; розкривають вироблені в моральній свідомості суспільства вимоги, які належать до духовного світу людини, її призначення, змісту життя. Моральні принципи віддзеркалюють загалом напрями діяльності людей, слугують основою для відповідних норм поведінки.

Соціальна робота будується на розумінні того, що фахівець і клієнт виступають партнерами в процесі пошуку найкращого рішення поточних проблем. Перший уповноважений надавати можливість дітям розвивати необхідні навички, щоб вони могли жити так, як того прагнуть.

Тому вітчизняні й зарубіжні дослідники поряд з цінностями в соціальній роботі виокремлюють етичні принципи, тобто основоположні ідеї професійної моралі, правила, норми поведінки

[135, с.17].

Існують різноманітні класифікації, синтезувавши які, можна виділити етичні принципи соціального працівника. Вони дещо ширші за фахові цінності соціальної роботи і ґрунтуються на ціннісно-моральному вимірі взаємин «соціальний працівник – клієнт». Відповідно Т. Семигіна та І. Мигович виокремлюють такі:

принцип універсальності (недопущення дискримінації в наданні соціальної допомоги за ознаками соціального статусу, національності, релігії, раси, статі, віку, ідеологічних і політичних переконань, стану здоров'я та ін.; передбачає нероздільність політичних, економічних, соціальних, культурних та інших прав людини. Його дотримання буває проблематичним під час роботи з дітьми та людьми з обмеженими психічними, фізичними можливостями, бездоглядними, які живуть з ВІЛ, ув'язненими, оскільки стереотипні уявлення нерідко формують упередження, негативні установки до клієнтів);

принцип охорони соціальних прав (повага і збереження соціальних прав клієнтів. Допомога їм не може супроводжуватися вимогами відмовитися від своїх соціальних прав або частини з них. Дилеми дотримання даного принципу пов'язані з протиріччям між функціями турботи та контролю в соціальній роботі. Адже бувають випадки, коли доводиться примусово вилучати дітей із сімей, поселяти їх у будинки-інтернати, психологічно впливати на клієнтів з метою певних змін у їх ставленні до себе, життя, а також у соціальній, побутовій поведінці);

принцип соціального реагування (необхідність вживати заходів щодо розв'язання соціальних проблем, діяти відповідно до обставин соціальної ситуації конкретного клієнта);

принцип профілактичної спрямованості (запобігання виникненню соціальних проблем і життєвих труднощів клієнтів або ускладненню наявних проблем);

принцип клієнтоцентризму (визнання пріоритету прав клієнта в усіх випадках, крім тих, що суперечать правам та інтересам інших людей);

принцип опори на власні сили клієнта, його активну позицію в розв'язанні своїх проблем (відповідно ніхто, крім нього, не може вирішити його проблеми, усунути конфлікт, налагодити взаємини з близькими);

принцип конфіденційності (вимогою є збереження в таємниці інформації про все, що стосується клієнта: даних про хвороби, шкідливі звички, психічні захворювання, сімейні конфлікти, кримінальне минуле тощо. Відомості дозволяється використовувати тільки з професійною метою. Їх не слід розголошувати, крім передбачених законом випадків, пов'язаних з можливістю насилля, завдання шкоди);

принцип толерантності (уміння сприймати клієнтів такими, якими вони є, терпимість до них, незважаючи на політичні, релігійні, національні особливості, поведінкові стереотипи і зовнішність, котрі можуть виявитися незвичними, не викликати симпатії у фахівця. Професійна толерантність не допускає сортування клієнтів на «гарних» і «поганих», «зручних» і «незручних») [27, с. 174–175].

Крім означених, існує ще ряд принципів, на які покладаються соціальні працівники в різних ситуаціях і на основі яких приймають відповідні рішення. Окреслимо їх.

Дотримання розумних інтересів клієнта. Соціальний працівник, розпочинаючи роботу, має піклуватися передусім про те, щоб принести найбільшу користь клієнту та суспільству. Фахівець покликаний допомогти йому визначити пріоритетність проблем, що виникли, а також створити умови для вирішення ситуації.

Прийняття клієнта таким, яким він є. Соціальний працівник не має права висувати до всіх клієнтів однакові вимоги, надавати однакові рекомендації, не враховуючи особистісний фактор та відповідні обставини. Ігнорування цього принципу значною мірою може знизити ефективність подальшої роботи, призвести до втрати довірливих стосунків між соціальним працівником і клієнтом.

Доброзичливість – основа моральної культури соціального працівника, принцип професійної етики й одна з необхідних умов для налагодження ефективної взаємодії з клієнтом. Доброзичливе

ставлення до нього має спостерігатися на всіх етапах співпраці – від моменту знайомства до обговорення кінцевих результатів спільної взаємодії.

Безкорисливість – необхідний принцип етики фахівця, що проявляється насамперед у тому, що він намагається зробити якомога більше для свого клієнта. Це обумовлено посадовими інструкціями чи функціональними обов'язками, без сподівань на додаткову винагороду.

2. Принцип компетентності.

Принцип компетентності означає, що соціальну роботу може здійснювати лише особа, котра має для цього професійну освіту та володіє фаховими навичками. Водночас до останніх належать гуманістична спрямованість особистості працівника, професійно-етичні знання, професійна техніка, здібності. Професійна майстерність являє собою «комплекс властивостей особистості, що забезпечує самоорганізацію високого рівня професійної діяльності на рефлексивній основі» [135, с. 31].

Разом із тим професійна компетентність соціального працівника – це якісна характеристика суб'єкта діяльності, яка відображає інтегральний зміст його підготовки та готовність особистості до реалізації такої праці [155, с. 56–57].

До професійної компетентності включають: знання клієнта, вміння визначати ситуацію та виявляти співчуття, знаходити шляхи виходу з кризи, професійний такт і майстерність, організаторські здібності.

Для прикладу в Англії існує ідеальна модель професії, що розглядається як критерії, котрі регламентують професійну діяльність і професію як таку. Вона висуває такі вимоги до працівника:

- професійна майстерність;
- теоретичні та емпіричні знання;
- відповідні види діяльності, вміння;
- професійні цінності [135, с. 32].

Отже, ми розглянули різні характеристики компетентності через перелік знань, умінь, рис, особливостей людини.

Професійна компетентність соціального працівника передбачає глибоку обізнаність з умовами й технологіями розв'язання проблем, що виникають, уміння грамотно діяти в будь-якій соціальній ситуації. Водночас цей принцип націлює на глибоке вивчення об'єктів соціальної роботи, їх типології та особливостей, таких критеріїв, як діловитість, організованість, предметність у стосунках з вихованцями [41, с. 6].

3. Принцип відповідальності.

Соціальна відповідальність як етичний принцип роботи соціального працівника, за Б. Кобзарем, – «це сподівання з боку соціального середовища і усвідомлення суб'єктом свого обов'язку», «прийняття чи покладення зобов'язань, пред'явлення вимог особі, групі, організації з можливим застосуванням санкції у разі їх невиконання» [73, с. 58].

Відповідальність – інтегральна якість людини, що характеризується: усвідомленням і переживанням нею своїх обов'язків, загальних норм моралі; розумінням і прийняттям їх особистісної, групової і суспільної необхідності; правильною орієнтацією в умовах вільного вибору засобів досягнення моральної мети, передбаченням результатів своєї праці; готовністю діяти відповідно до індивідуальних і загальних вимог та відповідати за свої вчинки перед самим собою, іншими людьми, суспільством. Безвідповідальністю є омана, формалізм у роботі, бездіяльність, порушення законності, неякісне виконання службових обов'язків [135, с. 37].

Даний чинник пов'язаний із категоріями свободи та необхідності, тобто визначенням у певних умовах. Моральний вибір залежить, по-перше, від самосвідомості особистості, по-друге, від контролю за поведінкою.

Формування свідомого аспекту відповідальності споріднене з розвитком уміння бачити наслідки теперішніх подій та дій людини, що впливає із здатності рефлексувати дійсність на причинно-наслідковому рівні. Отже, відповідальність у поведінці передбачає самообмеження особистості; відмову від певних можливостей з метою виділення такої, яка є головною у відповідній ситуації;

обґрунтований моральний підхід.

Соціальна відповідальність означає, «що людина повинна знати свої права та обов'язки, шляхи та засоби отриманого варіанта їх реалізації з урахуванням соціальних наслідків, до яких вони можуть привести» [73, с. 56]. Тому вимагає володіння методами прогнозування дій та вчинків аналізу, соціальної діагностики, контролю в поєднанні з розумінням і застосуванням етичних цінностей у дослідженнях, що проводяться; у діях, які використовуються щодо дитини чи когось із членів її сім'ї; у розробленні й дотриманні критеріїв дій соціального працівника.

Відповідальність формується за умов: роз'яснення змісту і мети роботи, службових обов'язків, застосування засобів заохочення за якісне їх виконання, своєчасної реакції на прояви безвідповідальності в роботі, чіткого розподілу й закріплення прав, обов'язків педагогів, усвідомлення особистістю власної причетності, необхідності відповідати за свої дії. Дана категорія залежить від рівня розвитку особистості, її ціннісних орієнтацій та наявності норм групової поведінки [135, с. 39].

Хороший фахівець неодмінно відповідальний. Він виконує свій професійний обов'язок не задля форми, а заради користі учнів, поліпшення загальної справи розвитку освіти, держави і всього людства [86, с. 34].

4. Принцип «Насамперед не зашкодь».

Насамперед не зашкодь – важливий етичний принцип соціальної роботи. Він акцентує увагу на обережності у словах і діях фахівця, необхідності піклуватися про збереження та стимулювання моральних, психічних і фізичних сил клієнта, створенні зовнішніх і внутрішніх передумов для успішного подолання кризової ситуації; вирішенні конфлікту, виправленні хиб у поведінці особистості, з якою доводиться працювати. Цей принцип передбачає свідому відмову в поведінці соціального педагога від усього недоречного, необґрунтованого, висловленого чи зробленого поспіхом. Отже, у даному випадку йдеться про своєрідну превенційну тактику в програмуванні надання допомоги з ретельним урахуванням й

усуненням обставин, які можуть погіршити ситуацію, зашкодити моральному, психічному, а іноді й фізичному стану клієнта.

З розвитком і вдосконаленням соціальної науки межі суперечності між класичним принципом «Не зашкодь» та новітньою деонтологічною настановою «Активно втручайся» суттєво наближаються до радикалізму. Виховання моральних якостей у сучасних соціальних педагогів бажано спрямувати, з одного боку, на максимальне посилення фахової активності, виходячи з науково-технічних досягнень новітньої педагогіки, а з іншого – на виховання пересторог учинкам щодо клієнта з неодмінним пріоритетом науково доцільного й морально дозволеного. Отже, для ефективності професійних кроків у соціальній роботі завжди потрібно виходити з позиції не тільки вимог і потенціалів науки, але й з урахування кредо професійної етики – стався до клієнта так, як ти хотів би, щоб ставилися до тебе. На жаль, нині на практиці такий моральний вектор аж ніяк не є наскрізним.

Тут варто відзначити атмосферу співчуття оточуючих до клієнта, якому завдано додаткового болю внаслідок некомпетентності соціального працівника. Зовсім неприпустиме моральне, психологічне страждання людини через наявну чи мимовільну байдужість, непрофесійність фахівців.

Інтереси клієнта – пріоритетний напрям праці соціального працівника. Згідно з вимогами етики слід бути стриманим у ставленні до діагностичних даних, які відстежуються в поведінці клієнта, прагнути до розумного й гуманного їх використання. Принципово необхідно прагнути дотримуватися логіки діагностичного пошуку. Фахівець не має морального права проводити клієнта через моральні та психологічні обтяження різного роду досліджень, а зобов'язаний організувати діагностичний процес таким чином, як в аналогічній ситуації сам того прагнув би. За аналогією слід і вирішувати проблеми, захищати інтереси та надавати фахову допомогу такому індивіду. Причому вона повинна бути своєчасною, швидкою, інтенсивною, раціональною. Хотілося б наголосити, що позитивні результати в соціальній роботі досягаються шляхом правильного вибору й

доцільного використання засобів і методів.

Корекційна та реабілітаційна соціальна робота потребує індивідуальної спрямованості. Для справжнього спеціаліста – це складний і важкий процес. Він завжди був і залишається вершиною фахового мистецтва, хоча й вимагає великої ерудиції, постійної модернізації знань, віртуозної майстерності.

6. Принцип конфіденційності.

Соціальний працівник – професія особлива. Адже її призначення – забезпечення багатопрофільної системи служб соціальної допомоги населенню. Такий фахівець є ключовою фігурою у становленні гуманних, доброзичливих, морально-етичних стосунків у колективі, виконуючи роль посередника в системі соціальних зв'язків. Тому делікатність, такт і увага, з якими він ставиться до кожного клієнта, повинні бути істотно доповнені, а точніше, підсилені суворою конфіденційністю, повним нерозголошенням отриманих відомостей. Це стосується всієї інформації особистого, інтимного та будь-якого іншого змісту. Також неприпустимі «передача» або «обмін». Під час консультації обговорюється тільки суто фахова програма та факти стосовно конкретної особи, а якщо неможливо обійтися без особистих, сімейних відомостей чи таємниць, то учасники консультації використовують їх тільки безпосередньо, з професійною метою і надалі ні в якому випадку не розголошують.

Дуже важливо, щоб інформація про клієнтів – дані про хвороби, шкідливі звички, психічні захворювання, сімейні конфлікти, кримінальне минуле тощо – не виходила за межі допустимого, не «просочувалась» (часто в перекрученому вигляді) до сторонніх людей, широкого загалу. Неприпустимим є поширення таких відомостей соціальними педагогами в колі своєї сім'ї, друзів, знайомих, сусідів та інших.

Відомі випадки, коли фахівці розповідають удома про події на роботі, інколи аналізуючи помилки, допущені в процесі допомоги клієнтам. Практика свідчить, що джерелом великої кількості нарікань і скарг на діяльність соціальних педагогів буває саме «просочування» й перекручення службових професійних даних і відомостей.

Під час спілкування з людиною перед соціальним педагогом відкривається її внутрішній світ. Довірівшись, клієнт отримує не лише юридичне, а й моральне право на увагу до своєї особистості, збереження таємниці. Однак питання про конфіденційність інформації не може мати однозначного, категоричного вирішення. Дотримання даного принципу – один з основних, виражених кроків у соціальній роботі, де проявляється діалектичне співвідношення особистого та суспільного. Необхідно відзначити, що збереження таємниці охоплює не саме таке співвідношення, а лише його одну сторону – ставлення фахівця до інтересів клієнта та суспільства.

Інформація, отримана соціальним працівником, поділяється на декілька видів: байдужа для клієнта і суспільства, але потрібна для фахівця в процесі спілкування з людьми; небайдужа для клієнта, але індиферентна для суспільства; однаково цікава і для клієнта, і для суспільства через те, що деякі проблеми, ситуації вимагають додаткових заходів у діяльності соціальних працівників.

У кожному конкретному випадку фахівець, керуючись основними положеннями принципу конфіденційності, зобов'язаний з'ясувати: які відомості необхідно приховати і стосовно якого кола клієнтів. Порухення цього принципу відбувається за таких обставин, коли інформація може призвести до тяжких наслідків у сім'ї, для оточення, наприклад, у випадку підготовки до злочинних дій; загрожує суспільству в цілому, зокрема у разі захворювання на СНІД.

Моральним орієнтиром у поведінці соціального працівника в складних ситуаціях, які виникають у процесі діяльності, є ствердження пріоритету цінності людини як унікальної соціальної істоти, збереження її морального і психічного здоров'я.

Соціальна робота у кращих своїх моральних зразках і намаганнях концентрує й наочно уособлює концептуальні принципи та засади професійної колегіальності, тобто фахової взаємоповаги, порозуміння та водночас вимогливості до практичної роботи фахівців заради інтересів клієнта. Цей принцип поширюється не тільки на взаємини між соціальними працівниками, а й на стосунки в певному викладацькому колективі навчального

закладу. Тому він повинен бути провідним у взаєминах між дирекцією, психологом, соціальним працівником колегами, клієнтами. Від їхньої тісної співпраці у вирішенні певних проблем виховання залежить і рівень соціалізованості клієнтів.

На важливості шанобливого ставлення соціального працівника до знань та навичок більш досвідченого колеги наголошує Етичний кодекс (перелік моральних норм, вимог, яких необхідно дотримуватися в соціальній роботі). Варто зазначити, що принцип колегіальності загалом ґрунтується на повазі до будь-якої думки в процесі провадження соціальної роботи.

6. Принцип колегіальності.

Колегіальність у професійному колективі є одним із наріжних принципів, які регулюють стосунки між співробітниками. І не випадково, бо йдеться про співпрацю і єдність, довіру та взаємоповагу у вирішенні складних питань клієнтів.

Соціальний працівник повинен неодмінно дбати і про становлення авторитету, незважаючи на те, що це тривалий і копіткий процес. Він потребує максимуму витримки, самовдосконалення та навіть самопожертви.

Малодосвідчених фахівців необхідно вчити, професійні помилки потрібно обговорювати та виправляти, але все це повинно відповідати вимогам професійної етики, толерантності. Навіть достатньо авторитетний працівник має терпимо ставитися до думки іншого спеціаліста, психолога, колег. Апломб, самолюбство, зарозумілість, небажання зрозуміти колегу шкодять як самому фахівцю, так і соціальній допомозі загалом.

Порушення принципу колегіальності – неповага до думки колеги, дискредитація авторитету в очах клієнтів, колег – несумісне з професійною честю. Натомість така норма передбачає увагу до особистості, прагнення безкорисливо прислужитися колезі у вирішенні професійних завдань. Однак, якщо необхідно, слід вказати на помилки та осудити неморальні дії.

Колегіальне розв'язання питань не є індивідуальним і не передбачає особистої відповідальності соціального працівника. У

практичній діяльності він повинен передусім опиратися на свої знання, досвід та інтуїцію.

Даний принцип – це не тільки дотримання відповідних етичних норм, а своєрідне колективне надбання професійного досвіду; це школа, де набувають фахової майстерності через інформацію, що передається вербальним шляхом за максимально короткий проміжок часу. До таких здобутків належить і чесне визнання авторитетними фахівцями своїх помилок, аби застерегти колег від фатальної тактики в певних ситуаціях.

Міжособистісні стосунки між соціальним працівником та клієнтом будуються за принципом практичної взаємодовіри, адже така морально-психологічна категорія визначає ставлення до дій як іншої особи, так і себе самої, ґрунтується на переконанні, що діє вона правильно, їй притаманні сумління і чесність. Довіра є обов'язковим компонентом у діяльності будь-якої соціальної групи, у якій люди спілкуються і мають тимчасові чи постійні цілі. Такими у взаєминах соціального педагога та клієнта бачаться успіхи у вирішенні певних проблем.

Щоб заслужити довіру клієнта, соціальному працівнику недостатньо бути просто фахівцем, потрібно володіти вмінням розуміти психологічний стан людини, знаходити відповідний підхід до неї. Однак це вдається не завжди: в одних випадках, і вони переважають, спеціаліст може набути авторитету в очах клієнта з часу першого знайомства, а в інших – ніколи. Тому кожна розмова має включати елементи прогностичної діяльності на подальший період обґрунтування плану виходу з проблемної ситуації.

Упродовж усієї діяльності провідною у взаєминах між соціальним працівником і клієнтом виступає довіра, яка раніше передбачала повне право фахівця приймати рішення, а тепер орієнтована на творчу співпрацю. Чим більше такі стосунки ґрунтуються на довірі, повніше виконують роль емоційного захисту, здатні відгукнутися співчуттям й співпереживанням, тим вища їхня моральна вартісність. Така «відкритість» між соціальним працівником і клієнтом дає змогу вирішити найрізноманітніші проблеми – від

діагностичного пошуку до найінтимніших питань.

7. Принцип співпраці.

Стосунки соціального працівника і клієнта – не просто обмін інформацією, а ще й складова фахової допомоги. У повсякденній діяльності фахівця часто виникають конфлікти утилітарної етики, яка вчить ураховувати лише наслідки своєї діяльності та деонтології, згідно з чим треба орієнтуватися не на наслідки, а загальновизнані етичні принципи: чесність, вірність обов'язку, дотримання прав людини тощо.

Важливою етичною проблемою вважаємо співвідношення свободи клієнта й опіки над ним фахівця. Вона означена терміном «патерналізм», який може бути справжнім або солідарним, коли клієнт повністю довіряє лікарю і твердо переконаний, що той зробить усе для його видужання. Проте найчастіше зустрічається несолідарний патерналізм, що вимагає від фахівця великого такту для спрямування волі клієнта на шлях виходу з проблемної ситуації. Ідеться про так звану патерналістичну модель прийняття рішень у діяльності соціального працівника.

Усе розмаїття підходів до співпраці соціального працівника та клієнта можна структурувати у вигляді чотирьох головних компонентів: підтримка, розуміння, повага, співчуття.

Підтримка – одна з найважливіших умов правильних взаємин соціального працівника і клієнта. У даному випадку вона передбачає прагнення фахівця бути корисним. Однак це не означає, що він повинен взяти на себе всю відповідальність за вирішення проблем і настрій клієнта. Тут необхідна допомога сім'ї, близьких, друзів. Проте головні ресурси приховані в самому клієнтові. Їхнє повне розкриття й використання стане можливим, якщо останній усвідомить, що соціальний працівник прагне допомогти, а не намагається примусити. Таким чином, фахівець відповідає за моральну підтримку клієнта, тобто активізує його роль у розв'язанні проблем.

Ефективність допомоги насамперед залежить від самого бажання клієнта вирішувати особисті питання і, нарешті, упевненості в успіху. Його згода на активну участь у даному процесі передбачає

позитивний результат.

Розуміння клієнта з боку соціального працівника – це підґрунтя, на якому закріплюється довіра, адже перший переконається, що його проблеми зафіксовані у свідомості фахівця і він їх активно осмислює. Розуміння може бути виражене і невербальним шляхом: поглядом, кивком голови тощо. Тон та інтонація здатні демонструвати як порозуміння, так і відстороненість, незацікавленість. Якщо клієнт переконається в цьому, то автоматично перетворюється з помічника соціального педагога на його супротивника. Невиконання рекомендацій соціального працівника може бути єдиною ознакою того, що клієнт не впевнений у зацікавленості фахівця його конкретним випадком, у небажанні вникнути в його ситуацію і підійти до неї професійно. Взаємини обох заходять у безвихідь.

Повага передбачає визнання цінності клієнта як індивіда та серйозності його проблем. Ідеться не тільки про згоду вислухати людину. Головне тут продемонструвати, що її слова є вагомими для соціального педагога: необхідно визнати значущість подій, які мали місце в житті клієнта, особливо тих, що становлять інтерес з погляду професіонала.

Щоб виявити повагу, необхідно ознайомитися з умовами життя клієнта якомога ґрунтовніше, аби спілкуватися з ним як з особистістю, а не лише носієм певної проблеми. Уже сам час, витрачений на з'ясування особистісних обставин його життя, засвідчує повагу до нього фахівця. Часто все, що вимагається від соціального педагога, – це активно проявити зацікавленість. Немаловажну роль тут відіграють і прості речі, приміром, необхідність швидко запам'ятати ім'я та прізвище клієнта. Невербальне спілкування здатне як закріпити довіру до соціального працівника, так і зруйнувати її. Якщо дивитися клієнту в очі й сидіти поряд з ним, то він відчує, що його поважають. Постійно переривати розмову з ним або самому вести в його присутності інші бесіди – означає продемонструвати неповагу.

Доцільним виявляється похвалити клієнта за терпіння, скрупульозне виконання вказівок, належне сприйняття порад.

Однією з найнебезпечніших і деструктивних звичок фахівця є здатність до принизливих щодо свого клієнта зауважень. Останній, котрий випадково почув, як соціальний працівник насміхається з нього в колі друзів, мабуть, ніколи цього не забуде і не пробачить. Аналогічна ситуація може виникнути під час збирання інформації та інтерв'ювання, коли фахівець постійно робить зауваження з приводу неточних висловлювань (формулювань) клієнта, супроводжуючи це відповідною незадоволеною мімікою обличчя, «нервовими» рухами рук.

Співчуття – ключ до співпраці між соціальним працівником та клієнтом. Необхідно вміти поставити себе на місце останнього, подивитися на світ його очима. Співчуття – певною мірою своєрідна екранізація (поглинання) почуттів іншого на свою духовну сферу. Співчувати – значить відчувати іншого всім своїм єством, що починається з факту нашої присутності, інколи мовчазної, з очікування, коли клієнт заговорить. Фахівець повинен терпляче його слухати, навіть коли він повторюється, давати можливість обговорювати причини й наслідки проблем, його майбутнє. Співчуття можна висловити досить просто, поклавши руку на плече клієнта, що створює певний позитивно-емоційний настрій, на чому доцільно будувати взаємодовіру. Однак таке ставлення до хворого зовсім не означає «панібратства» або «вседозволеності». Певна «дистанція» (непомітна для клієнта) повинна завжди витримуватися, що на певному часовому відрізку взаємин гарантуватиме соціальному працівникові збереження свого авторитету й гідності та створюватиме сприятливі умови для «відступу» і надійної «оборонної позиції».

Налагоджені стосунки фахівця і клієнта не просто допомагають, вони посилюють і полегшують вплив інших форм соціальної роботи. Наприклад, від цих взаємин часто залежить дисциплінованість клієнта, тобто готовність виконувати рекомендації соціального працівника. Бажання співпрацювати з фахівцем створює своєрідну платформу для прагнення клієнта змінити спосіб життя.

Отже, принцип співпраці втілюється в життя таким чином, щоб

дії працівника відповідали проголошуваним цінностям. Не можна говорити одне, а робити інше. Застосування описаних вартісностей гарантуватиме, що стосунки між соціальним працівником і клієнтом є рівними, що обидва зважають на відмінності й шанують індивідуальність кожного.

Таким чином, описані вище етичні принципи соціальної роботи, які характеризуються знаннями та проявляються в учинках фахівця, є життєво важливими компонентами його діяльності. Адже соціальні педагоги не тільки юридично, а й морально відповідають за свої дії.

Контрольні запитання

1. Що означає поняття моральний принцип?
2. Яка роль моральних принципів у роботі соціального працівника?
3. Які ви ще можете назвати принципи соціальної роботи?
4. З яких елементів складається модель фахової діяльності в Англії?
5. У чому сутність принципу «Насамперед не нашкодь»?
6. Яке значення принципу конфіденційності в діяльності соціального працівника?
7. У чому полягає фахова відповідальність?
8. Що означає принцип колегіальності в діяльності фахівців?
9. У чому суть принципу співпраці?

Література

1. Вступ до соціальної роботи : [навч. посіб. / за заг. ред. Т. Семигіної та ін.]. К. : Академвидав, 2005. 304 с.
2. Дубасенюк О. А. Теоретичні засади соціально-педагогічної підготовки майбутніх учителів. В кн. : Теоретичні та методичні засади соціально-педагогічної підготовки вчителя. К. Житомир, 1999. С. 3–8.
3. Кобзар Б. С. Фактори соціальної особистості і відповідальності вчителя-вихователя. В кн. : Теоретичні та методичні засади соціально-педагогічної підготовки вчителя. К. Житомир, 1999. С. 56–58.
4. Коменский Я. А. Законы хорошо организованной школы : [избранные педагогические сочинения : в 2-х т. / под ред. А.И. Пискунова]. М. : Педагогика, 1982. Т. 2. С. 133–163.
5. Медведева Г. П. Этика социальной работы : [учеб. пособ. для студ. высш. учеб. завед.]. М. : Гуманит. изд. центр ВЛАДОС, 1999. 208 с.

6. *Мельников В. П.* История социальной работы России : [учеб. пособ.] / В. П. Мельников, Е. И. Холостова. М. : Изд. Книготорговый центр «Маркетинг», 2001. 344 с.
7. Професійна етика соціального педагога : [навч.-метод. посіб.] / Марченко С. Я., Краснова Н. П., Харченко Л. П.; Науково-дослідний центр проблем соціальної педагогіки та соціальної роботи АПН України та Луганського національного ун-ту ім. Тараса Шевченка. Луганськ : ДЗ «ЛНУ ім. Т. Шевченка», 2009. 563 с.
8. *Трубавіна І. М.* Етика соціально-педагогічної роботи з сім'єю : [навч.-метод. посіб.]. К. : УДЦССМ, 2001. 72 с.
9. *Яркина Т. Ф.* Социальная педагогика и социальная работа в контексте международного сотрудничества. М., 2008. 189 с.

ТЕОРЕТИЧНИЙ МАТЕРІАЛ ДЛЯ САМОСТІЙНОГО ОПРАЦЮВАННЯ

Тема 8. Професійний етикет у практиці соціальних працівників

Поняття «правила етикету» і його зміст у соціальній роботі. Принципи етикету соціального працівника: принцип гуманізму, принцип доцільності дій, принцип краси поведінки.

Установлений порядок поведінки працівників соціальних служб при знайомствах і представленні, у відносинах з колегами і клієнтами. Мистецтво проведення бесід, телефонних розмов, переговорів. Етикет ділової переписки. Норми поведінки в сім'ї клієнта, на його роботі, в громадських об'єднаннях, громадах, церкві тощо. Особливості етичного спілкування з клієнтами різної статі, віку тощо. Шляхи і засоби формування морально-етичної культури соціальних працівників.

Основна література

1. Актуальні проблеми теорії і практики соціальної роботи на межі тисячоліть. К. : УДЦССМ, 2001. 164 с.
2. *Васянович Г.* Педагогічна етика : [навч.-метод. посіб.]. Інститут педагогіки і психології професійної освіти АПН України; Львівський науково-практичний центр. Львів : Норма, 2005. 344 с.
3. *Возный Т.* Этика деловых отношений. К. : УКРИНТЭИ, 2001. 160 с.
4. *Зайцева З.* Работа с клиентами социальных служб. К., 1994. 125 с.
5. *Зозуляк Р., Ковбас Б.* Етика соціально-педагогічної діяльності : [навч. пос.] . Івано-Франківськ : Симфонія форте, 2016. 218 с.
6. *Ложкин Г. В., Повякель Н. И.* Практическая психология конфликта : [учеб. пособ.]. К. : МАУП, 2000. 256 с.
7. *Пов'якель Н.* Психологія вирішення педагогічних конфліктів. К. : Шкільний світ, 2008. 128 с.
8. Соціальна педагогіка : [мала енциклопедія / за заг. ред. І. Д. Звереві]. К. : Центр навчальної літератури, 2008. 336 с.
9. Соціальна робота : Короткий енциклопедичний словник. К. : ДЦССМ, 2002. 536 с.

Додаткова література

1. *Бочарова В.* Профессиональная социальная работа : личностно-ориентированный подход. М., 1999. 184 с.
2. *Зозуляк-Случик Р.* Етика як філософсько-соціальна складова духовної сфери соціального працівника. *Forming of modern educational environment: benefits, risks, implementation mechanisms : materials international scient.-pract. conf., 29 septemb. 2017 year.* Tbilisi, 2017. С. 52–55.
3. *Зозуляк-Случик Р. В.* Суб'єкт-суб'єктна взаємодія в навчально-виховному процесі університету як педагогічна умова формування професійної етики майбутніх соціальних працівників. *Актуальні дослідження в соціальній сфері : матеріали одинадцятої Міжнародної наук.-практ. конф., 17 трав. 2018 р.* Одеса : ФОП Бондаренко М. О., 2018. С. 224–226.
4. *Полтавець В.* Соціальна робота в Україні. К. : Центр навчальної літератури, 2000. 308 с.
5. *Шеломенцев В.* Етикет і сучасна культура спілкування. К. : Лібра, 2003. 146 с.

Розділ II

ПЛАНІ СЕМІНАРСЬКИХ І ПРАКТИЧНИХ ЗАНЯТЬ

Семінарське заняття № 1

БАЗОВІ ПОНЯТТЯ ЕТИКИ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ

1. Питання для поглибленого вивчення

- 1.1. Поняття професійної етики в соціальній роботі.
- 1.2. Етика в історичному аспекті.
- 1.3. Розвиток етики як науки філософії.
- 1.4. Моральна культура і моральна регуляція – основні компоненти моралі.
- 1.5. Зміст моральної норми та її підвиди.
- 1.6. Охарактеризувати категоріальний апарат етики соціальної роботи (предмет, завдання і функції).
- 1.7. Етичні проблеми соціальної роботи.

2. Питання для самоконтролю

- 2.1. Етика соціальної роботи – вчення про моральні основи фахової діяльності.
- 2.2. Соціум і моральна соціалізація.
- 2.3. Поняття про мораль.
- 2.4. Специфіка прояву добра і зла в діяльності соціального працівника.

3. Тематика рефератів і наукових повідомлень

- 3.1. Соціальна справедливість і філантропія.
- 3.2. Совість і моральний обов'язок.
- 3.3. Етичні проблеми становлення соціальної роботи в Україні.

4. Практичні завдання

- 4.1. Розглянути проблемні ситуації №№ 2, 4.

Основна література

1. *Блощинська В.* Практикум з етики. Івано-Франківськ : Плай, 2001. 256 с.
2. *Васянович Г.* Педагогічна етика : [навч.-метод. посіб.]; Інститут педагогіки і психології професійної освіти АПН України; Львівський науково-практичний центр. Львів : Норма, 2005. 344 с.
3. *Гусейнов А., Апресян Р.* Этика : [учебник]. М. : Мысль, 1998. 157 с.
4. *Зозуляк-Случик Р., Ковбас Б.* Етика соціально-педагогічної діяльності : [навч. пос.] . Івано-Франківськ : Симфонія форте, 2016. 218 с.
5. *Малахов В.* Етика : [курс лекцій]. К., 2000. С. 2–78.
6. *Янкович О. І., Поліщук В. А.* Історія соціальної педагогіки / соціальної роботи : [навч.-метод. посіб.]. Тернопіль : ТНПУ, 2004. С. 4–205.

Додаткова література

1. *Зозуляк-Случик Р.* Засади соціально-педагогічної деонтології [навч.-метод. зб.] : / Р. Зозуляк. Коломия, 2007. С. 34–38.
2. *Зозуляк-Случик Р. В.* Основні моральні категорії соціальної роботи. *Теоретичні, методичні та практичні проблеми соціальної роботи* : матеріали II Всеукр. з міжнар. участю наук.-практ. конф., 6 квіт. 2017 р. Івано-Франківськ : НАІР, 2017. С. 10–13.
3. *Зозуляк-Случик Р. В.* Формування професійної етики майбутніх соціальних працівників в університетах : монографія. Івано-Франківськ : НАІР, 2019. 460 с.
4. *Зозуляк-Случик Р.* Етика як філософсько-соціальна складова духовної сфери соціального працівника. *Forming of modern educational environment: benefits, risks, implementation mechanisms* : materials international scient.-pract. conf., 29 septemb. 2017 year. Tbilisi, 2017. С. 52–55.
5. *Капська А.* Соціальна робота : деякі аспекти роботи з дітьми та молоддю. К. : ДЦССМ, 2011. 400 с.
6. *Шостак А.* Бесіди з етики. Львів : Свічадо, 1999. 120 с.

Семінарське заняття № 2

**ЕТИЧНІ ТРАДИЦІЇ У РОЗВИТКУ І СТАНОВЛЕННІ
СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ В УКРАЇНІ**

1. Питання для поглибленого вивчення

- 1.1. Вплив ранньохристиянської етики та етики доби Середньовіччя на виховання особистості.
- 1.2. Етичні вчення епохи Відродження та Нового часу.
- 1.3. Етичні погляди на поведінку людини кінця XVII – початку XIX століть.
- 1.4. Історія становлення етики соціальної роботи в європейських країнах.
- 1.5. Історія становлення етики соціальної роботи в США.

2. Питання для самоконтролю

- 2.1. Запровадження етики соціальної роботи в Київській Русі.
- 2.2. Роль християнства в піднесенні благодійництва в Київській Русі.
- 2.3. Найважливіші завдання вітчизняної етики.
- 2.4. Суть предмета етики соціальної роботи.
- 2.5. Основні завдання етики соціальної роботи.

3. Тематика рефератів і наукових повідомлень

- 3.1. Соціальна діяльність князя Василя Острозького.
- 3.2. Філантропія і соціальна робота.
- 3.3. Етичні погляди Г. Сковороди та можливість їх використання в моральному вихованні молоді.
- 3.4. Благодійна діяльність князів Володимира і Ярослава Мудрого.
- 3.5. Етичні погляди Т. Шевченка та можливість їх застосування в моральному вихованні молоді.
- 3.6. Благодійність О. Духновича.

4. Творчі завдання

- 4.1. Моральна свобода особистості та фахівця.

Основна література

1. *Блощинська В.* Практикум з етики. Івано-Франківськ : Плай, 2001. 256 с.
2. *Васянович Г.* Педагогічна етика : [навч.-метод. посіб.]; Інститут педагогіки і психології професійної освіти АПН України; Львівський науково-практичний центр. Львів : Норма, 2005. 344 с.
3. Вступ до соціальної роботи : [навч. посіб. / за заг. ред. Т. Семигіної та ін.] К. : Академвидав, 2005. 304 с.
4. *Гусейнов А., Ирлиң Г.* Краткая история этики. М. : Мысль, 1987. 645 с.
5. *Зозуляк-Случик Р.* Етика як філософсько-соціальна складова духовної сфери соціального працівника. *Forming of modern educational environment: benefits, risks, implementation mechanisms : materials international scient.-pract. conf., 29 septemb. 2017 year.* Tbilisi, 2017. С. 52–55.
6. *Малахов В.* Етика : [курс лекцій]. К., 2000. 384 с.
7. *Мигович І.* Основи соціології. Ужгород, 1997. 250 с.
8. *Янкович О. І., Поліщук В. А.* Історія соціальної педагогіки / соціальної роботи : [навч.-метод. посіб.]. Тернопіль : ТНПУ, 2004. С. 4–205.

Додаткова література

1. *Зозуляк-Случик Р. В.* Формування професійної етики майбутніх соціальних працівників в університетах : монографія. Івано-Франківськ : НАІР, 2019. 460 с.
2. *Карпенко О. Г.* Вступ до спеціальності «Соціальна робота» : навчально-методичний посібник. К.: «Слово», 2011. 248 с.
3. *Карпенко О. Г.* Теорія і практика професійного становлення соціального працівника : навчальний посібник. К.: «Слово», 2014. 192 с.
4. *Капська А.* Соціальна робота : деякі аспекти роботи з дітьми та молоддю. К. : ДЦССМ, 2011. 400 с.
5. Митрополит Іларіон. К., 1992. 216 с.
6. *Полтавець В.* Соціальна робота в Україні. К. : Центр навчальної літератури, 2000. 308 с.
7. *Трубавіна І. М.* Етика соціально-педагогічної роботи з сім'єю : [навч.-метод. посіб.]. К. : УДЦССМ, 2001. 72 с.

Семінарське заняття № 3

**МОРАЛЬНО-ЕТИЧНІ ПРОБЛЕМИ РЕГУЛЮВАННЯ
СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ**

1. Питання для поглибленого вивчення

- 1.1. Роль морального вибору в діяльності соціального працівника.
- 1.2. Етичні концепції морального вчинку, що зумовлюють соціальну роботу.
- 1.3. Основні моделі прийняття професійних рішень.
- 1.4. Поняття «професійні межі» в діяльності соціального працівника.
- 1.5. Роль цінностей у соціальній роботі.

2. Питання для самоконтролю

- 2.1. Аристотелівська етична традиція.
- 2.2. Деонтологічна лінія Канта.
- 2.3. Концепції утилітаризму і релятивізму.
- 2.4. Моделі прийняття рішень у соціальній роботі.

3. Тематика рефератів і наукових повідомлень

- 3.1. Пошук істини як джерела смисложиттєвих етичних орієнтирів та цінностей.

4. Практичні завдання

- 4.1. Розглянути проблемні ситуації №№ 1, 5.

Основна література

1. *Блощинська В.* Практикум з етики. Івано-Франківськ : Плай, 2001. 256 с.
2. *Васянович Г.* Педагогічна етика : [навч.-метод. посіб.]; Інститут педагогіки і психології професійної освіти АПН України; Львівський науково-практичний центр. Львів : Норма, 2005. 344 с.
3. Вступ до соціальної роботи : [навч. посіб. / за заг. ред. Т. Семигіної та ін.] К. : Академвидав, 2005. 304 с.
4. *Капська А.* Соціальна робота : деякі аспекти роботи з дітьми та молоддю. К. : ДЦССМ, 2011. 400 с.

Додаткова література

1. Гусейнов А., Апресян Р. Этика : [учебник]. М. : Мысль, 1998. 157 с.
2. Зозуляк-Слущик Р. В. Формування професійної етики майбутніх соціальних працівників в університетах : монографія. Івано-Франківськ : НАІР, 2019. 460 с.
3. Медведева Г. П. Этика социальной работы : [учеб. пособ. для студ. высш. учеб. завед.]. М. : Гуманит. изд. центр ВЛАДОС, 1999. 208 с.
4. Овчарова Р. В. Справочная книга социального педагога. М. : ТЦ «Сфера», 2001. 467 с.
5. Професійна етика соціального педагога : [навч.-метод. посіб.] / Марченко С. Я., Краснова Н. П., Харченко Л. П.; Науково-дослідний центр проблем соціальної педагогіки та соціальної роботи АПН України та Луганського національного ун-ту ім. Тараса Шевченка. Луганськ : ДЗ «ЛНУ ім. Т. Шевченка», 2009. 563 с.

Семінарське заняття № 4

ЕТИЧНИЙ КОДЕКС У СОЦІАЛЬНІЙ РОБОТІ

1. Питання для поглибленого вивчення

- 1.1. Характеристика етичних кодексів соціального працівника, практичного психолога, медичного працівника. Виявити відмінні та спільні аспекти в діяльності спеціалістів, порівнюючи їх етичні кодекси. Доцільність регламентації діяльності різних спеціалістів відповідними професійними кодексами.
- 1.2. Міжнародні норми поведінки соціальних працівників.
- 1.3. Основні положення українського Етичного кодексу соціального працівника.
- 1.4. Мета і цілі створення Етичного кодексу.
- 1.5. Суть Етичного кодексу соціального працівника.

2. Питання для самоконтролю

- 2.1 Стандарти взаємин соціальної роботи з іншими інститутами.
- 2.1. Етичні стандарти взаємин соціальних працівників.

- 2.2. Етичні цінності соціальної роботи.
- 2.3. Вимоги до професійної поведінки соціального працівника в українському Етичному кодексі.
- 2.4. Система моральних норм у соціальній роботі.

3. Тематика рефератів і наукових повідомлень

- 3.1. Самооцінка та самоконтроль у визначенні честі і гідності особистості.
- 3.2. Етикет ділового листування.
- 3.3. Особливості етикету соціального працівника з клієнтами різної статі.

4. Практичні завдання

- 4.1. Розглянути проблемну ситуацію № 1.
- 4.2. Сутність етичних кодексів психолога, медичного працівника.
- 4.3. Порівняти Етичний кодекс соціального працівника і соціального педагога з відповідними кодексами інших професій.
- 4.4. Створити ієрархію етичних цінностей, важливих для соціального працівника, учителя, медика, політика.
- 4.5. Охарактеризувати головні норми у поведінці фахівця (див. Додаток В). Доповнити їх своїми.

Основна література

1. *Бочарова В.* Професіональна соціальна робота : личностно-орієнтований підхід. М., 1999. 184 с.
2. *Васянович Г.* Педагогічна етика : [навч.-метод. посіб.]; Інститут педагогіки і психології професійної освіти АПН України; Львівський науково-практичний центр. Львів : Норма, 2005. 344 с.
3. Вступ до соціальної роботи : [навч. посіб. / за заг. ред. Т. Семигіної та ін.] К. : Академвидав, 2005. 304 с.
4. *Гусейнов А. А.* Золотое правило нравственности. М. : Молодая гвардия, 1988. 269 с.
5. *Зозуляк-Случик Р.* Вплив етичних засад на фахову мораль соціальних працівників. *Науковий вісник Чернівецького ун-ту* : зб. наук. пр. Вип. 739. Педагогіка та психологія. Чернівці : Рута, 2015. С. 46–54.
6. *Зозуляк-Случик Р. В.* Формування професійної етики майбутніх

соціальних працівників в університетах : монографія. Івано-Франківськ : НАІР, 2019. 460 с.

7. Карпенко О. Г. Вступ до спеціальності «Соціальна робота» : навчально-методичний посібник. К.: «Слово», 2011. 248 с.
8. Карпенко О. Г. Теорія і практика професійного становлення соціального працівника : навчальний посібник. К.: «Слово», 2014. 192 с.
9. Карпенко О. Г., Романова Н. Ф. Теорія і практика соціальної роботи : навчальний посібник. К.: «Слово», 2015. 408 с.

Додаткова література

1. Актуальні проблеми теорії і практики соціальної роботи на межі тисячоліть. К. : УДЦССМ, 2001. 164 с.
2. Войтович С. Світ соціальних відносин в українській культурі /. К., 1994. 200 с.
3. Зверева І. Д. «Етичний кодекс соціального працівника України» від ідеї до впровадження. *Практична психологія та соціальна робота*. 2002. № 9–10. С. 84–87.
4. Зозуляк-Случик Р. В. Основи деонтології в соціальній роботі та соціально-педагогічній діяльності. *Соціальна робота і сучасність : теорія та практика* : матеріали IV Міжнародної науково-практичної конференції, 20–21 травня 2010 року / М-во освіти і науки України, Національний технічний університет України «Київський політехнічний університет» [від. ред. Б. В. Новиков, Л. М. Димитрова]. К. : НТУУ «КПІ», 2010. С. 42–44.
5. Полтавець В. Соціальна робота в Україні. К. : Центр навчальної літератури, 2000. 308 с.

Семінарське заняття № 5

ХАРАКТЕРИСТИКА ОСНОВНИХ КАТЕГОРІЙ ЕТИКИ СОЦІАЛЬНОГО ПРАЦІВНИКА

1. Питання для поглибленого вивчення

- 1.1. Спільне та особливе в категоріях етики і етики соціального працівника.
- 1.2. Професіоналізм як моральна якість особистості.

1.3. Характеристика професійних обов'язків соціального працівника.

1.4. Моральні норми соціального працівника.

1.5. Моральні правила у професійній діяльності соціального працівника.

2. Питання для самоконтролю

2.1. Моральний обов'язок соціального працівника.

2.2. Совість як категорія професійної етики.

2.3. Професійна честь та гідність соціального працівника.

2.4. Гуманізм соціального працівника.

2.5. Егоїзм і альтруїзм у фаховій діяльності.

2.6. Емпатія та милосердя в соціальній роботі.

2.7. Чесність і правдивість соціального працівника.

2.8. Ввічливість і тактовність соціального працівника.

3. Тематика рефератів і наукових повідомлень

3.1. Моральні цінності у ХХІ столітті як основа етичної науки.

3.2. Моральний принцип і моральна норма в соціальній роботі.

3.3. Етичні вимоги до культури поведінки соціального працівника.

4. Практичні завдання

4.1. Розглянути проблемні ситуації №№ 3, 6, 8.

4.1. Сворити практичні поради фахівцю.

4.2. Розкрити значення цінності життя крізь призму соціальної роботи (див. Додаток Д).

4.3. Визначити рівень власної емпатійності (див. Додатки Ж, Ц).
Створити план-проект з підвищення рівня емпатійності.

4.4. Здійснити аналіз методик (див. Додаток З). Яке значення дані категорії мають у професійному становленні соціального працівника?

4.5. Розробити рекомендації щодо запобігання професійному вигоранню (див. Додатки Ф, Х).

Основна література

1. *Блощинська В.* Практикум з етики. Івано-Франківськ : Плай, 2001. 256 с.
2. *Васянович Г.* Педагогічна етика : [навч.-метод. посіб.]; Інститут педагогіки і психології професійної освіти АПН України; Львівський науково-практичний центр. Львів : Норма, 2005. 344 с.
3. Вступ до соціальної роботи : [навч. посіб. / за заг. ред. Т. Семигіної та ін.] К. : Академвидав, 2005. С. 123–141.
4. *Гусейнов А., Апресян Р.* Этика : [учебник]. М. : Мысль, 1998. 157 с.
5. *Зозуляк-Случик Р., Ковбас Б.* Етика соціально-педагогічної діяльності : [навч. пос.]. Івано-Франківськ : Симфонія форте, 2016. 218 с.
6. *Малахов В.* Етика : [курс лекцій]. К., 2000. С. 2–78.

Додаткова література

1. Актуальні проблеми теорії і практики соціальної роботи на межі тисячоліть. К. : УДЦССМ, 2001. 164 с.
2. *Бочарова В.* Профессиональная социальная работа : личностно-ориентированный подход / В. Бочарова. М., 1999. 184 с.
3. *Гусейнов А. А.* Золотое правило нравственности. М. : Молодая гвардия, 1988. 269 с.
4. *Зозуляк-Случик Р. В.* Формування професійної етики майбутніх соціальних працівників в університетах : монографія. Івано-Франківськ : НАІР, 2019. 460 с.
5. *Кайрис Е. Д.* Эмпатия как фактор педагогической профпригодности. *Практична психологія та соціальна робота.* 2001. № 8. С. 42–46.
6. *Лисовский В. Т.* Диспуты на морально-этические темы. М. : Знание, 1998. 64 с.
7. *Тимошук И. Г.* Специфика формирования морально-этической ответственности психолога-практика. *Практична психологія та соціальна робота.* 2004. № 7. С. 9–15.
8. *Усіченко І.* І доброта, і милосердя. К., 1996. 85 с.
9. *Чуприна О.* Проблема відповідальності соціального педагога. *Ідея опіки дітей і молоді в історико-педагогічній науці* : [зб. наук. праць]. – Івано-Франківськ : Плай, 2005. С. 330–335.

Семінарське заняття № 6
**ЕТИКЕТ СОЦІАЛЬНОГО
ПРАЦІВНИКА**

1. Питання для поглибленого вивчення

- 1.1. Принципи моральних взаємин з клієнтом у вирішенні його проблем.
- 1.2. Культура поведінки соціального працівника з клієнтом: вітання, представлення, звертання, спілкування.
- 1.3. Професійно-етичні взаємини та їх особливості у співпраці соціальних працівників.
- 1.4. Моральні принципи співробітництва з колегами в інтересах своїх клієнтів: взаємна повага, довір'я, чесність, правдивість, рівність.

2. Питання для самоконтролю

- 2.1. Ввічливість і тактовність як основні категорії соціальної роботи.
- 2.2. Етикет взаємин з клієнтом.
- 2.3. Етикет партнерських стосунків між соціальними працівниками.

3. Тематика рефератів і наукових повідомлень

- 3.1. Етика людяності.
- 3.2. Особливості етикету соціального працівника.
- 3.3. Національні особливості етичних взаємин у соціальній роботі.
- 3.4. Релігія, церква і конфесійні общини як фактор виховання.
- 3.5. Професійна честь та гідність соціального працівника.

4. Практичні завдання

- 4.1. Мистецтво проведення бесіди, телефонних розмов, переговорів (підбір методик (див. Додатки Л, М, Н, П, Р, С, Т, У). Запропонувати свої методики).
- 4.2. Проаналізувати рекомендації щодо спілкування соціальних працівників (див. Додаток З). Розробити власні.
- 4.3. Використовуючи правила сократівського діалогу, розробити вірєць діалогу фахівця з клієнтом, колегами, представниками інституцій (див. Додаток Е).

Основна література

1. Вступ до соціальної роботи : [навч. посіб. / за заг. ред. Т. Семигіної та ін.] К. : Академвидав, 2005. 304 с.
2. *Полтавець В.* Соціальна робота в Україні. К. : Центр навчальної літератури, 2000. 308 с.
3. *Трубавіна І. М.* Етика соціально-педагогічної роботи з сім'єю : [навч.-метод. посіб.]. К. : УДЦССМ, 2001. 72 с.
4. *Шеломенцев В.* Етикет і сучасна культура спілкування. К. : Лібра, 2003. 146 с.

Додаткова література

1. Актуальні проблеми теорії і практики соціальної роботи на межі тисячоліть. К. : УДЦССМ, 2001. 164 с.
2. *Блощинська В.* Практикум з етики. Івано-Франківськ : Плай, 2001. 256 с.
3. *Кайрис Е. Д.* Эмпатия как фактор педагогической профпригодности / Е. Д. Кайрис // Практична психологія та соціальна робота. – 2001. – № 8. – С. 42–46.
4. *Тимошук І. Г.* Специфика формирования морально-этической ответственности психолога-практика. *Практична психологія та соціальна робота.* 2004. № 7. С. 9–15.
5. *Чуприна О.* Проблема відповідальності соціального педагога. *Ідея опіки дітей і молоді в історико-педагогічній науці* : [зб. наук. праць]. – Івано-Франківськ : Плай, 2005. С. 330–335.

Практичне заняття № 7

ТРЕНІНГ СПІЛКУВАННЯ СОЦІАЛЬНОГО ПРАЦІВНИКА

План

1. Вправи з організації професійного спілкування з різними об'єктами в соціальній роботі.
2. Аналіз основних ролей у професійному спілкуванні.
3. Розробка правил спілкування з різними категоріями клієнтів.
4. Формування навичок ефективного спілкування (див. Додаток К).

Контрольні запитання до теми

1. У чому полягають етичні основи спілкування в діяльності соціального працівника?
2. Які існують функції і правила професійного спілкування?
3. Якою є співпраця соціального працівника з клієнтами соціальної роботи шляхом визначення зони та позиції у спілкуванні?
4. Які існують основні форми і стилі етичного спілкування?
5. У чому полягає роль слухання у соціальній роботі? Його етичні основи і рівні.

Основна література

1. Модуль. Спілкуємось та діємо. К. : Міленіум, 2002. 105 с.
2. Зозуляк-Случик Р. Етика соціально-педагогічної діяльності : [методичні рекомендації]. Івано-Франківськ : Симфонія форте, 2007. 40 с.

Додаткова література

1. Васянович Г. Педагогічна етика : [навч.-метод. посіб.]; Інститут педагогіки і психології професійної освіти АПН України; Львівський науково-практичний центр. Львів : Норма, 2005. С. 294–306.
2. Вступ до соціальної роботи : [навч. посіб. / за заг. ред. Т. Семигіної та ін.] К. : Академвидав, 2005. С. 141–192.
3. Зайцева З. Робота з клієнтами соціальних служб. К., 1994. 125 с.
4. Капська А. Соціальна робота : деякі аспекти роботи з дітьми та молоддю. К. : ДЦССМ, 2011. 306 с.
5. Полтавець В. Соціальна робота в Україні. К. : Центр навчальної літератури, 2000. С. 110–123.
6. Сабат Н. Етика спілкування соціального педагога з різними категоріями клієнтів. *Ідея опіки дітей і молоді в історико-педагогічній науці* : [зб. наук. праць]. Івано-Франківськ : Плай, 2005. С. 324–330.

Практичне заняття № 8
КУЛЬТУРА ВИРІШЕННЯ КОНФЛІКТУ

План

1. Апробація тесту на визначення рівня конфліктності особистості (див. Додаток Т) та врівноваженості в конфліктах (див. Додаток У). Самоаналіз студентами даних тестування.
2. Проведення рольової гри «Цивілізація» (див. Додаток И).
3. Розв'язання типових конфліктних ситуацій у соціальній роботі.

Контрольні запитання до теми

1. У чому полягає закономірність конфліктів у людських взаєминах?
2. У чому суть посередницької діяльності у професійній практиці з розв'язання конфліктів соціальним працівником?
3. Розкрити суть конфлікту як виду критичних ситуацій.
4. Як можна гармонізувати взаємини у психолого-педагогічних конфліктах?
5. Які етичні засади соціальної роботи у процесі розв'язання конфлікту?

1. Практичні завдання

- 1.1. Розроблення пам'ятки з подолання конфлікту.

Основна література

1. Актуальні проблеми теорії і практики соціальної роботи на межі тисячоліть. К. : УДЦССМ, 2001. 164 с.
2. Возный Т. Этика деловых отношений. К. : УКРИНТЭИ, 2001. 160 с.
3. Зайцева З. Работа с клиентами социальных служб. К., 1994. 125 с.
4. Ложкин Г. В. Практическая психология конфликта : [учеб. пособ.]. К. : МАУП, 2000. 256 с.
6. Трубавіна І. М. Етика соціально-педагогічної роботи з сім'єю : [навч.-метод. посіб.]. К. : УДЦССМ, 2001. 72 с.

Додаткова література

1. Бочарова В. Профессиональная социальная работа : личностно-

орієнтований підхід. М., 1999. 184 с.

2. *Возный Т.* Етика деловых отношений. К. : УКРИНТЭИ, 2001. 160 с.
3. *Полтавець В.* Соціальна робота в Україні. К. : Центр навчальної літератури, 2000. 308 с.
4. Соціальна робота : Короткий енциклопедичний словник. К. : ДЦССМ, 2002. 536 с.
5. *Шеломенцев В.* Етикет і сучасна культура спілкування. К. : Лібра, 2003. 146 с.

Практичне заняття № 9

МОРАЛЬНИЙ ПОРТРЕТ СОЦІАЛЬНОГО ПЕДАГОГА

Заняття проходить у формі творчого завдання. На основі лекційного матеріалу і семінарських та практичних занять кожен студент готує етичний портрет соціального працівника. Орієнтовні компоненти портрета:

- педагогічна культура;
- фахово-моральні чесноти;
- основні харизматичні якості;
- зовнішній вигляд;
- мовна культура спеціаліста;
- фаховий імідж.

Обговорення пропозицій, відбір кращих зразків етичного портрета.

Основна література

1. Актуальні проблеми теорії і практики соціальної роботи на межі тисячоліть. К. : УДЦССМ, 2001. 164 с.
2. *Блощинська В.* Практикум з етики. Івано-Франківськ : Плай, 2001. 256 с.
3. *Бочарова В.* Профессиональная социальная работа : личностно-ориентированный подход. М., 1999. 184 с.
4. *Васянович Г.* Педагогічна етика : [навч.-метод. посіб.]; Інститут педагогіки і психології професійної освіти АПН України;

- Львівський науково-практичний центр. Львів : Норма, 2005. 344 с.
5. Вступ до соціальної роботи : [навч. посіб. / за заг. ред. Т. Семигіної та ін.] К. : Академвидав, 2005. 304 с.
 6. Гусейнов А. А. Золотое правило нравственности. М. : Молодая гвардия, 1988. 269 с.
 7. Зозуляк-Случик Р. Вплив етичних засад на фахову мораль соціальних працівників. *Науковий вісник Чернівецького ун-ту* : зб. наук. пр. Вип. 739. Педагогіка та психологія. Чернівці : Рута, 2015. С. 46–54.
 8. Зозуляк-Случик Р. В. Формування професійної етики майбутніх соціальних працівників в університетах : монографія. Івано-Франківськ : НАІР, 2019. 460 с.
 9. Капська А. Соціальна робота : деякі аспекти роботи з дітьми та молоддю. К. : ДЦССМ, 2011. 400 с.

Додаткова література

1. Возный Т. Этика деловых отношений. К. : УКРИНТЭИ, 2001. 160 с.
2. Зайцева З. Работа с клиентами социальных служб. К., 1994. 125 с.
3. Зверева І. Д. «Етичний кодекс соціального працівника України» від ідеї до впровадження. *Практична психологія та соціальна робота*. 2002. № 9–10. С. 84–87.
4. Кайрис Е. Д. Эмпатия как фактор педагогической профпригодности. *Практична психологія та соціальна робота*. 2001. № 8. С. 42–46.
5. Тимошук І. Г. Специфика формирования морально-этической ответственности психолога-практика. *Практична психологія та соціальна робота*. 2004. № 7. С. 9–15.
6. Чуприна О. Проблема відповідальності соціального педагога. *Ідея опіки дітей і молоді в історико-педагогічній науці* : [зб. наук. праць]. Івано-Франківськ : Плай, 2005. С. 330–335.
7. Шеломенцев В. Етикет і сучасна культура спілкування. К. : Лібра, 2003. 146 с.

Розділ III

ЗМІСТ ЗАВДАНЬ ДЛЯ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ СТУДЕНТІВ*

| № з/п | № лекції | Орієнтовні завдання | Форма звітності | Кількість завдань | Термін звітності |
|-------|----------|---|----------------------------|-------------------|------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1 | 1 | Філантропія, меценатство, спонсорство в соціальній роботі | Наукове повідомлення | 1 (за вибором) | 1-й тиждень |
| 2 | | Соціальна справедливість і філантропія | Реферат | | |
| 3 | | Етика як філософська наука | Реферат | | |
| 4 | 2 | Етичні погляди Г. Сковороди | Реферат | | |
| 5 | | Етичні погляди Т. Шевченка та можливість їх використання в моральному вихованні молоді | Реферат | | |
| 6 | | Благодійна діяльність князів Володимира Великого і Ярослава Мудрого | Реферат | 3 | 2-й тиждень |
| 7 | | Моральна свобода особистості та фахівця | Творча робота | | |
| 8 | 3 | Створити ієрархію етичних цінностей, важливих для соціального працівника, учителя, медичного працівника, політика | Практичне завдання | | |
| 9 | | Етичний кодекс соціального працівника України | Конспект основних положень | 4 | 3-й тиждень |

* На самостійну роботу студентів як невід'ємну складову модульно-кредитної системи організації навчального процесу передбачено 60 години. Вони розподілені відповідно до рівня глибини вивчення тієї чи іншої теми (наявність чи відсутність практичного заняття як способу конкретизації матеріалу, окресленого в лекції). Деякі із завдань самостійної роботи можуть бути оприлюднені на семінарських заняттях (див. Плани семінарських занять).

| | | | | | |
|----|---|---|----------------------------|---|-------------|
| 10 | | Самооцінка та самоконтроль у визначенні честі й гідності особистості | Наукове повідомлення | | |
| 11 | | Етичний кодекс психолога, медичного працівника | Конспект основних положень | | |
| 12 | | Порівняти Етичний кодекс соціального працівника з відповідними кодексами інших професій | Творча робота | | |
| 13 | 4 | Моральні цінності у ХХІ столітті як основа етичної науки | Наукове повідомлення | 4 | 4-й тиждень |
| 14 | | Етичний вимір спілкування в соціальній роботі | Реферат | | |
| 15 | | Етичні вимоги до культури поведінки соціального працівника | Наукове повідомлення | | |
| 16 | | Розробити практичні поради фахівця | Творча робота | | |
| 17 | | Скласти план-проект з підвищення рівня емпатійності | Практичне завдання | | |
| 18 | | Розробити рекомендації щодо запобігання професійному вигоранню | Практичне завдання | | |

| | | | | | |
|----|---|--|--------------------|---|-------------|
| 19 | 5 | Мистецтво проведення бесіди, телефонних розмов, переговорів (підбір методик) | Методики | 3 | 5-й тиждень |
| 20 | | Розробити власні рекомендації до спілкування соціального працівника | Практичне завдання | | |
| 21 | | Розробити взірець діалогу фахівця з клієнтом, колегами, представниками інституцій | Практичне завдання | | |
| 22 | | Розробити правила спілкування з підлітками та юнацтвом | Практичне завдання | | |
| 23 | 6 | Розробити пам'ятку з подолання конфлікту | Практичне завдання | 4 | 6-й тиждень |
| 24 | | Тест на визначення рівня конфліктності особистості | Практичне завдання | | |
| 25 | | Рольова гра «Цивілізація» | Проведення гри | | |
| 26 | | Створити етичний портрет соціального педагога або етичну модель особистої фахової діяльності | Творча робота | | |
| 27 | | Професія «соціальний працівник» у XXI столітті | Творча робота | | |

Тема 1. Філантропія, меценатство, благодійність. у соціальній роботі

Орієнтовний план

1. Форми благодійності.
2. Філантропія як суспільне явище.
3. Меценатство та його напрями.

Орієнтовна література

1. *Дубич К. В.* Вступ до соціальної допомоги : навчальний посібник. К.: «Слово», 2015. 224 с.
2. Енциклопедія для фахівців соціальної сфери / 2-ге вид. / за заг. ред. проф. І. Д. Звереві. К., Симферополь: «Універсум», 2013. 536 с.
3. Етика соціальної роботи: принципи і стандарти. *Соціальна політика і соціальна робота.* 1998. № 4 (8). С. 67–76.
4. Про благодійну діяльність та благодійні організації : Закон України від 05.07.2012 р. № 5073-VI.
5. *Янкович О. І., Поліщук В. А.* Історія соціальної педагогіки / соціальної роботи : навч.-метод. посіб. Тернопіль : ТНПУ, 2004. 394 с.

Тема 2. Соціальна справедливість і філантропія

Орієнтовний план

1. Перехід до нової системи благодійності (XVI–XVIII ст.).
2. Благодійність у Західній Європі: історичні аспекти і сучасність.
3. Церковно-державна благодійність.
4. Сучасна філантропія в Україні.

Орієнтовна література

1. *Беллерс Д.* Пропозиції про заснування трудового коледжу всіх корисних ремесел і сільського господарства : хрестоматія по истории зарубежной педагогике. М.: Просвещение, 2007. С. 195–201.
2. *Блощинська В.* Практикум з етики. Івано-Франківськ : Плай, 2001. С. 204–220.
3. *Кампанелла Т.* Город солнца : хрестоматія по истории зарубежной

- педагогіки. – М.: Просвещение, 1977. С. 56–61.
4. *Коменський Я. А.* Про розвиток природних обдарувань : избр. пед. соч. в 2-х т. Т. 2.. М.: Педагогіка, 1982. С. 5–33.
 5. *Кравець В.* Історія класичної зарубіжної педагогіки та шкільництва. Тернопіль, 1996. 436 с.
 6. *Мельников В. П.* История социальной работы : учеб. пособие. М., 2001. 344 с.
 7. *Мор Т.* Утопия / пер. с латинск. Ю. М. Каган. М. : Наука, 1998. 415 с.
 8. *Фирсов М. В.* Теория социальной работы : учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений. К., 2000. 432 с.
 9. *Янкович О. І., Поліщук В. А.* Історія соціальної педагогіки / соціальної роботи : навч.-метод. посіб. Тернопіль : ТНПУ, 2004. 394 с.

Тема 3. Етика як філософська наука

Орієнтовний план

1. Виникнення етики як галузі філософських знань.
2. Оптативна та імперативна форми етики.
3. Завдання етики як філософської науки.

Орієнтовна література

1. *Блощинська В.* Практикум з етики. Івано-Франківськ : Плай, 2001. 256 с.
2. *Гусейнов А., Апресян Р.* Этика : [учебник]. М. : Мысль, 1998. 157 с.
3. *Єрмоленко А.* Ціннісно-нормативне обґрунтування науки та моральна автономія суб'єкта : [моральність]. *Філософська думка.* 2009. № 4. С. 30–50.
4. *Малахов В.* Етика : [курс лекцій]. К., 2000. С. 20–45.
5. *Сотниченко Л.* Першоджерела комунікативної філософії. К., 2006. 176 с.
6. *Шостак А.* Бесіди з етики. Львів : Свічадо, 1999. 120 с.

Тема 4. Етичні погляди Г. Сковороди

Орієнтовний план

1. Образ вітчизняного просвітника Г. Сковороди.
2. Виховний ідеал Г. Сковороди.
3. Проблема щастя та гармонійного розвитку особистості у творах Г. Сковороди.

Орієнтовна література

1. История социальной педагогики : [хрестоматия-учеб. пособ. для студ. высш. учеб. заведений / под. ред. А. Галагузовой]. М : Гуманит. изд. центр ВЛАДОС, 2001. – 544 с.
2. *Кравець В.* Історія української школи і педагогіки : [курс лекцій]. Тернопіль, 1994. 360 с.
3. *Левківський М. В.* Історія педагогіки : [навч. посіб.]. Житомир : ЖДПУ, 2001. 220 с.
4. *Сковорода Г. С.* Вибране. Харків : Прапор. 1990. 299 с.
5. Українська педагогіка в персоналіях : [навч. посіб. : у 2 т. / за ред. О. В. Сухомлинської]. К. : Либідь, 2005. 435 с.
6. *Шашкевич М. С.* Твори / М. С. Шашкевич, І. М. Вагилевич, Я. Ф. Головацький / упоряд. М. Шалати. К. : Дніпро, 1909. 367 с.
7. *Янкович О. І., Поліщук В. А.* Історія соціальної педагогіки / соціальної роботи : [навч.-метод. посіб.]. Тернопіль : ТНПУ, 2004. С. 152–201.

Тема 5. Етичні погляди Т. Шевченка та можливість їх використання в моральному вихованні молоді

Орієнтовний план

1. Образ видатного будителя людських душ Т. Шевченка.
2. Проблема соціального виховання у творчості митця.

Орієнтовна література

1. *Андреева И. Н.* Антология по истории и теории социальной педагогики. М. : Академия, 2000. 176 с.
2. *Кравець В.* Історія української школи і педагогіки : [курс лекцій]. Тернопіль, 1994. 360 с.

3. Українська педагогіка в персоналіях : [навч. посіб. : у 2 т. / за ред. О. В. Сухомлинської]. К. : Либідь, 2005. 435 с.
4. Чавдаров С. Х. Педагогічні ідеї Тараса Григоровича Шевченка. К., 2003. 207 с.
5. Шашкевич М. С. Твори /М. С. Шашкевич, І. М. Вагилевич, Я. Ф. Головацький / упоряд. М. Шалати. К. : Дніпро, 1982. 367 с.
6. Янкович О. І., Поліщук В. А. Історія соціальної педагогіки / соціальної роботи : [навч.-метод. посіб.]. Тернопіль : ТНПУ, 2004. С. 152–201.

Тема 6. Благодійна діяльність князів Ярослава Мудрого і Костянтина Острозького

Орієнтовний план

1. Створення першої на Русі бібліотеки та школи за князювання Ярослава Мудрого.
2. Твір «Руська правда».
3. Засновник Острозької академії і поборник православ'я князь Костянтин Острозький.

Орієнтовна література

1. Возняк М. Історія України. К., 1989. С. 61–64.
2. Митрополит Іларіон. К., 1992. 216 с.
3. Огієнко І. Історія українського друкарства. – Львів, 1925. С. 160–200.
4. Українська педагогіка в персоналіях : [навч. посіб. : у 2 т. / за ред. О. В. Сухомлинської]. К. : Либідь, 2005. 435 с.
5. Янкович О. І., Поліщук В. А. Історія соціальної педагогіки / соціальної роботи : [навч.-метод. посіб.]. Тернопіль : ТНПУ, 2004. С. 59–90.

Тема 7. Моральна свобода та відповідальність особистості й фахівця

Орієнтовний план

1. Свобода як моральна цінність людського буття.
2. Свобода і відповідальність у діяльності соціального працівника.

Орієнтовна література

1. Анацька Н. В. Наукова творчість в системі етики відповідальності: історико-філософський аналіз. *Вісник Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут». Філософія. Психологія. Педагогіка* [текст] : збірник наукових праць. К., 2018. № 1, 22. – С. 7–11.
2. Блощинська В. А. Найвищі моральні цінності людини : щастя, любов, моральні цінності сім'ї та шлюбу, дружба, товарицькість, свобода. *Етика. Практикум* : [навч. посібн.] / В. А. Блощинська. К., 2005. С. 12–88.
3. Блощинська В. А. Загальні моральні поняття : справедливість, совість, добро і зло. *Етика. Практикум* : [навч. посібн.]. К., 2005. С.135–175.
4. Левінас Е. Між нами. К., 2009. С. 119–138.
5. Молодиченко В. В. Свобода волі як підґрунтя морального вибору особистості. *Філософські обрії: науково-теоретичний журнал* / ред. колегія Андрущенко В.П. – К.-Полтава, 2010. Випуск 23. С. 174–207.
6. Педагогіка свободи : етика, демократія і громадянська мужність / П. Фрейре. К. : Вид. дім «КМ Акад.», 2004. 124 с.
7. Професійна етика соціального педагога : [навч.-метод. посіб.] / Марченко С. Я., Краснова Н. П., Харченко Л. П.; Науково-дослідний центр проблем соціальної педагогіки та соціальної роботи АПН України та Луганського національного ун-ту ім. Тараса Шевченка. – Луганськ : ДЗ «ЛНУ ім. Т. Шевченка», 2009. 563 с.
8. Тесленко В. Формування спеціальної етичної компетентності соціальних та педагогічних працівників для здійснення соціально-педагогічної підтримки дітей з обмеженими можливостями / В. Тесленко. *Соціальна педагогіка : теорія і практика*. 2005. № 3. С. 78–85.
9. Тофтул М. Етика : [навч. посіб.]. К. : Академія, 2005. С. 58–61.

Тема 8. Моральні цінності у XXI столітті як основа етичної науки

Орієнтовний план

1. Значення загальнолюдських моральних цінностей в умовах трансформації суспільства.
2. Етичний вимір відповідальності в соціальній роботі.
3. Професіоналізм як моральна цінність особистості соціального працівника.

Орієнтовна література

1. *Дойчик М.* Аксіологічний вимір категорії «гідність». *Актуальні проблеми трансформації моральних цінностей сучасного українського суспільства* : Всеукраїнська науково-практична конференція (10–11 травня 2010 року) [текст : матеріали доповідей та виступів]. Івано-Франківськ : Плай, 2010. С. 82–85.
2. *Єрмоленко А.* Ціннісно-нормативне обґрунтування науки та моральна автономія суб'єкта : [моральність]. *Філософська думка*. 2009. № 4. С. 30–50.
3. *Ларіонова В.* Глобальна етика в контексті нової цивілізаційної парадигми. *Українська етнопедагогіка у контексті розвитку сучасних теорій виховання та навчання* : [за ред. проф. Н. Лисенко]. Івано-Франківськ : Плай, 2005. С. 24–34.
4. *Макарова А.* Категорія «справедливості» : філософсько-методологічний аналіз у контексті сучасності. *Актуальні проблеми трансформації моральних цінностей сучасного українського суспільства*: Всеукраїнська науково-практична конференція (10–11 травня 2010 року) [текст : матеріали доповідей та виступів]. Івано-Франківськ : Плай, 2010. С. 89–92.
5. *Марущак О. В.* Етичні виклики сучасності в мовах трансформації суспільства. *Науковий потенціал вищої школи* : [текст: зб. наук. праць]. Миколаїв, 2018. С. 167–170.
6. Педагогічна деонтологія : [навч.-метод. посіб. / за ред. Л. Л. Хоружої]. К. : Мінськ. пед. ун-т ім. Б. Д. Грінченка. К., 2008. 96 с.
7. Професійна етика соціального педагога : [навч.-метод. посіб.] / Марченко С. Я., Краснова Н. П., Харченко Л. П.; Науково-дослідний центр проблем соціальної педагогіки та соціальної роботи АПН України та Луганського національного ун-ту ім. Тараса Шевченка. – уганськ : ДЗ «ЛНУ ім. Т. Шевченка», 2009. 563 с.

8. *Рассудина К.* Криза моральної ідентичності / Рассудина К., Макінтавр Е., Тейлор Ч. *Практична філософія*. 2016. № 4. С. 155–161.
9. *Шевчук К. С.* Етичний вимір відповідальності в сучасному світі. *Актуальні питання культурології* : текст [альманах наукового т-ва «Афіна» кафедри культурології : матеріали Другої Всеукраїнської науково-практичної конференції «Культуротворчий потенціал молоді і перспективи культурної інтеграції людства у ХХІ ст.»] / К. С. Шевчук. Рівне, 2007. Випуск 5. С. 39–43.

Тема 9. Етичний вимір спілкування в соціальній роботі

Орієнтовний план

1. Парадигма спілкування в сучасній культурі.
2. Моральні виміри спілкування.
3. Культура спілкування та етикет.
4. Сутність етики спілкування в діяльності соціального працівника.
5. Етика спілкування з конкретними групами клієнтів.

Орієнтовна література

1. *Лучок І.* Етика студента : [навч. посіб.]. Ужгород : РВЦ Ужгородського ун-ту, 2010. 96 с.
2. *Малахов В.* Етика : [курс лекцій]. К., 2000. С. 308–363.
3. *Малахов В., Бубер І.* Акценти філософії діалогу. *Магістеріум*. Вип. 1 : Історико-філософські студії. К., 1998. С. 4–9.
4. Міжнародні етичні стандарти соціальних працівників. *Соціальна робота* : в 3 ч. К. : Києво-Могилянська академія, 2000. С. 169–182.
5. *Осетинська Б.* Етика ділового спілкування. К. : МАУП, 1999. 208 с.
6. *Сотниченко Л.* Першоджерела комунікативної філософії. К., 1996. 176 с.

Тема 10. Етичні вимоги до культури поведінки соціального працівника

Орієнтовний план

1. Загальні стандарти етичної поведінки фахівця.
2. Професійний такт – культура соціального працівника.
3. Професійна майстерність і фахова культура поведінки.

Орієнтовна література

1. *Блощинська В. А.* Етика. Практикум : [навч. посібн.]. К., 2005. 256 с.
2. *Васянович Г.* Педагогічна етика : [навч.-метод. посіб.]; Інститут педагогіки і психології професійної освіти АПН України; Львівський науково-практичний центр. Львів : Норма, 2005. С. 268–317.
3. Вступ до соціальної роботи : [навч. посібн. / за заг. ред. Т. Семигіної та ін.]. К. : Академвидав, 2005. С. 141–168.
4. *Грабовська І.* Впровадження методики формування оптимального педагогічного клімату в шкільну практику : [навч.-метод. посіб.] / І. Грабовська, Л. Жуковська, Т. Шевченко та інші. К. : МАУП, 2000. 96 с.
5. *Маланюк Ю. Л.* Педагогічний такт – ознака майстерності вчителя. *Початкова школа*. 2016. № 10. С. 74–79.

ПРОБЛЕМНІ СИТУАЦІЇ

Проблемна ситуація 1

Соціальний працівник здійснював корекційну роботу з Ф. Дмитром щодо вживання алкогольних напоїв і агресивної поведінки. Старшокласник перебуває на утриманні бабусі, оскільки батько перебуває у місцях позбавлення волі, а мати веде аморальний спосіб життя.

Після місяця роботи з дитиною, що забрало багато уваги і зусиль з боку фахівця, позитивних змін у поведінці школяра не відбулося. Тоді соціальний працівник звернувся до дирекції школи з проханням відправити Дмитра до спеціалізованої школи.

- 1. Чи правильно вчинив соціальний працівник?*
- 2. Яку цінність соціальної роботи фахівець порушив?*
- 3. Як слід було діяти фахівцеві?*

Проблемна ситуація 2

Соціальний працівник багато уваги, зусиль, часу віддавав роботі з важковиховуваним неповнолітнім, який перебував на обліку ювенальної превенції. Мати дитини за кордоном. З неповнолітнім було налагоджено теплі, довірливі стосунки. Пізніше хлопця у зв'язку з позитивною поведінкою було знято з обліку.

Через деякий час хлопець, котрий поспішав на зустріч зі своєю дівчиною, побачивши соціального працівника, опустил очі та пройшов, не привітавшись з колишнім наставником.

- 1. Як ви розцінюєте дану ситуацію?*
- 2. Що спонукало неповнолітнього пройти не привітавшись?*
- 3. Що ви порадили б у даній ситуації соціальному працівнику?*

Проблемна ситуація 3

Соціальний працівник надавав соціальну допомогу матері трьох дітей, чоловік котрої зловживав алкоголем. У розмові з клієнткою йому вдалося дізнатись, що у випадках «запою» чоловіка вона нишком давала йому таблетки, що викликають у нього огиду до

алкоголю. Жінка також зізналася, що розуміє, наскільки це небезпечно для здоров'я, але, з її слів, виходу іншого не було: тверезим чоловік був дбайливим батьком і сім'янином.

1. Як оцінити дії дружини?
2. Чи виправданим є її підхід до вирішення цієї проблеми?
3. Які дії соціального працівника мають бути застосовані після отриманої інформації?
4. Ваші пропозиції стосовно вирішення даної ситуації.

Проблемна ситуація 4

65-річна жінка звернулась до соціального працівника з проханням вплинути на дочку, яка неналежним чином, з її слів, виховує своїх синів: не приділяє їм потрібної уваги, залишає вдома самих, працюючи експедитором, часто запрошує в гості своїх подруг.

Фахівець прийшов до жінки до дому. У розмові з нею соціальний працівник розповів про скаргу бабусі щодо її виховання синів і почав з'ясовувати причини такої поведінки. Вирішення проблеми ускладнювалося тим, що молода жінка стверджувала: вона виховує дітей належним чином.

1. Як оцінити дії соціального працівника?
2. Чи виправданим є його підхід до вирішення даної проблеми?
3. Як мав учинити соціальний працівник після отриманої інформації?

Проблемна ситуація 5

На прохання батьків фахівець соціальної сфери проводив корекційні вправи з двома дев'ятирічними хлопчиками – Петриком і Миколкою, котрі вирізнялися невмотивованою поведінкою, агресивністю. Петрик був з багатодітної сім'ї, а Миколка єдиний син у благополучній родині. Батьки останнього часто приходили до соціального працівника, матеріально віддячували за виправлення поведінки сина. Це зумовило те, що фахівець більше уваги в роботі приділяв Миколі, часто просив викладачів допомогти йому.

1. Чи правильно діяв соціальний працівник?
2. Яку модель соціальної роботи він демонстрував?

3. *Який принцип фахової діяльності було порушено?*
4. *Чи така поведінка фахівця прийнятна для роботи? Чому?*
5. *Як повинен був діяти соціальний працівник у цій ситуації?*

Проблемна ситуація 6

Було отримано інформацію щодо неповнолітнього Сергія М., котрий агресивно поведився, перестав відвідувати уроки. За твердженням сусідів, мати не займається вихованням сина, постійно відсутня, не має впливу на нього. Соціальний працівник відвідав сім'ю за місцем проживання. Удома в неповнолітнього перебувало багато гостей і було очевидно, що всі вони напідпитку. Враховуючи обставини, бесіда з матір'ю не відбулась.

Фахівець доповів у службу у справах дітей про те, що, виходячи з побаченого, мати неповнолітнього веде антигромадський спосіб життя.

Наступного дня жінка прийшла до соціального працівника. Їй було зроблено зауваження про неприпустимість подібних «зібрань» удома. Соціальна робота надалі організовувалась з урахуванням того, що в сім'ї несприятливі умови для проживання й виховання неповнолітнього.

Тільки згодом стало зрозумілим, що мати багато працює, займаючись приватною справою, роз'їжджаючи по різних містах України. Саме це і стало причиною опущень у вихованні сина. Позначилось також і те, що під час першого відвідання соціальним працівником сім'ї за місцем проживання відзначали 40-річний ювілей матері.

1. *Яку помилку допустив соціальний педагог при першому відвіданні сім'ї за місцем проживання?*
2. *До яких негативних наслідків могли призвести неправильна позиція і помилковість у діях соціального працівника?*

Проблемна ситуація 7

Соціальний працівник був повідомлений про те, що двоє братів 14 і 12 років перебувають на утриманні та вихованні бабусі. Їхній батько не проживає із сім'єю, мати відбуває покарання у місцях позбавлення волі за скоєння крадіжки, до того ж діти перестали відвідувати уроки.

Соціальний працівник вирішив провести першу бесіду за місцем проживання неповнолітніх. Бабуся запросила його на кухню. Стало відомо, що в хаті багато людей.

Соціальний працівник повідомив службу у справах дітей, що на основі побаченого бабуся неповнолітніх веде антигромадський спосіб життя. Тому виникла необхідність позбавити її опікунського права.

Згодом стало зрозумілим, що бабуся багато працює, аби утримувати двох неповнолітніх. Саме це було причиною опущень у їхньому вихованні. Позначилась і та обставина, що під час відвідання соціальним працівником сім'ї за місцем проживання відзначали день народження старшого внука.

- 1. Чи правильними були дії соціального працівника?*
- 2. Які помилки допустив соціальний працівник у даній ситуації?*
- 3. Якими могли б бути наслідки такої соціальної роботи?*

Проблемна ситуація 8

Соціальний працівник працював у соціальній службі для сім'ї, дітей та молоді понад десять років. За цей час він зарекомендував себе як хороший фахівець. Користувався повагою серед колег і керівництва.

Після виходу з відпустки жінка відчула тривожність, агресивність, підвищену чутливість до ставлення інших, незадоволення позицією колективу стосовно неї. Згодом у жінки появилось небажання йти на роботу.

- 1. Про що свідчить стан соціального працівника?*
- 2. Що необхідно запропонувати їй, щоб відновити свої сили?*

**ТЕСТОВІ ЗАВДАННЯ
ДЛЯ ПІДСУМКОВОГО КОНТРОЛЮ З МОДУЛЯ
«ЕТИКА СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ»**

1. Етика розглядається як:

- а) форма людської поведінки;
- б) галузь пізнання;
- в) форма взаємин між людьми;
- г) моральна культура.

2. Предметом етики виступає:

- а) мораль;
- б) моральна культура;
- в) моральність;
- г) форма людської поведінки.

3. Під поняттям «моральність» розуміють:

- а) форму світогляду;
- б) основу пізнання;
- в) форму людської поведінки;
- г) галузь пізнання.

4. Вислів «Культура, в якій деградують засади етики, приречена на занепад» належить:

- а) В. Швейцару;
- б) В. Малахову;
- в) Аристотелю;
- г) І. Беху.

5. Деонтологія соціальної роботи розглядається як:

- а) моральні вчинки;
- б) система моральних норм і вимог;
- в) частина загальної етики педагога;
- г) прикладна частина соціальної роботи.

6. Етика соціальної роботи є:

- а) прикладною частиною соціальної роботи;
- б) наукою про моральну діяльність соціального працівника;
- в) формою взаємин між соціальним працівником і клієнтом;
- г) критерієм взаємин між соціальним працівником і клієнтом.

7. В основу моральної регуляції закладено:

- а) моральні вчинки;
- б) культуру поведінки;
- в) приведення в моральну відповідність поведінки;
- г) принципи і норми.

8. Моральна регуляція діє через:

- а) принципи і норми;
- б) науку і поведінку;
- в) переконання й адаптацію;
- г) культуру поведінки.

9. Моральна культура виступає як:

- а) форма суспільної свідомості та вид суспільних відносин;
- б) галузь науки;
- в) найпростіша форма моралі;
- г) моральна норма.

10. В основі духовної творчості фахівця закладено:

- а) практичну діяльність;
- б) здобування знань;
- в) творчість соціального працівника;
- г) активну та самостійну діяльність.

11. До предмета етики соціальної роботи відносять:

- а) мораль соціального працівника;
- б) творчість соціального працівника;
- в) професійність соціального працівника;
- г) практичну діяльність.

12. До фахових функцій етики належать:

- а) діагностична і прогностична;
- б) профілактична і виховна;
- в) корекції і вироблення імунітету до моральних спотворень;
- г) прогностична і виховна.

13. До завдань етики соціальної роботи відносять:

- а) аналіз особливостей моральної свідомості соціального працівника;
- б) запобігання негативним тенденціям у суспільстві;
- в) дослідження теоретичних проблем соціальної роботи;
- г) дослідження негативних тенденцій у суспільстві.

14. Пігрунттям слугують такі категорії, як:

- а) компетентності й фаховості;
- б) добра і зла;
- в) принципів і норм;
- г) духовної творчості.

15. Добро виступає як:

- а) оцінна моральна категорія;
- б) моральна норма;
- в) духовна творчість;
- г) милосердя.

16. Доброта проявляється в:

- а) конфіденційності і професіоналізмі;
- б) милосерді та гуманності;
- в) комунікативності і креативності;
- г) системності.

17. До етики соціальної роботи відносять принципи:

- а) уникнення участі в діях, що шкодять психічному здоров'ю;
- б) народності;
- в) системності;
- г) комунікативності і креативності.

18. Совість розглядається як:

- а) моральний регулятор поведінки;
- б) моральна норма;
- в) моральний ідеал;
- г) найкраща дія.

19. До етичних концепцій морального вчинку належать:

- а) патерналістична й інструментальна;
- б) кантова і релятивізму;
- в) персоналістична і контрактна;
- г) інструментальна і контрактна.

20. В основу кантової етичної концепції морального вчинку закладено твердження:

- а) добродісна людина творить добро, оскільки це правильно;

- б) добродесна людина творить добро, тому що це приносить задоволення;
- в) найкраща дія – та, яка приводить до найвищого блага для найбільшої кількості людей;
- г) добро і зло є відносними.

21. Підґрунтям аристотелівської етичної концепції морального вчинку вважають твердження:

- а) найкраща дія – та, яка приводить до найвищого блага для найбільшої кількості людей;
- б) добродесна людина творить добро, тому що це приносить задоволення;
- в) добродесна людина творить добро, оскільки це правильно;
- г) добро і зло є відносними.

22. В основу етичної концепції морального вчинку утилітаризму закладено твердження:

- а) найкраща дія – та, яка приводить до найвищого блага для найбільшої кількості людей;
- б) добро і зло є відносними;
- в) чинити добро необхідно, бо це приносить задоволення;
- г) добро і зло є відносними і залежать від суспільного устрою та потреб особистості.

23. В основу етичної концепції морального вчинку релятивізму закладено твердження:

- а) чинити добро необхідно, бо це приносить задоволення;
- б) добро і зло є відносними і залежать від суспільного устрою та потреб особистості;
- в) добродесна людина творить добро, оскільки це правильно;
- г) добро і зло є відносними.

24. До фахових моделей прийняття рішень належать:

- а) утилітаризму й аристотелівська;
- б) кантова й релятивізму;
- в) продаж послуг клієнтові;
- г) патерналістична й контрактна.

25. Інструментальна модель прийняття рішень полягає в:

- а) продажу послуг клієнтові;
- б) моральній домовленості між соціальним працівником і клієнтом;
- в) авторитарних діях соціального працівника;
- г) патернілістичних діях соціального працівника.

26. Патернілістична модель прийняття рішень полягає в:

- а) продаж послуг клієнтові;
- б) авторитарних діях соціального педагога;
- в) моральній домовленості між соціальним працівником і клієнтом;
- г) домовленості між соціальним працівником і клієнтом.

27. Контрактна модель прийняття рішень полягає в:

- а) моральній домовленості між соціальним педагогом і клієнтом;
- б) авторитарних діях соціального працівника;
- в) продаж послуг клієнтові;
- г) стосунках між соціальним працівником і клієнтом, які виходять за межі формального виконання контракту.

28. Персоналістична модель прийняття рішень полягає в:

- а) моральній домовленості між соціальним працівником і клієнтом;
- б) авторитарних діях соціального працівника;
- в) стосунках між соціальним працівником і клієнтом, які виходять за межі формального виконання контракту;
- г) продаж послуг клієнтові.

29. Під цінністю в етиці соціальної роботи розуміють:

- а) етичні норми;
- б) етичний світогляд;
- в) певні моральні критерії виходу з проблеми;
- г) моральні взаємини і діяльність.

30. До структури моралі соціальної роботи відносять:

- а) моральні норми і переконання;
- б) моральні принципи і цінності;
- в) моральні взаємини і діяльність;
- г) світогляд і поведінку.

31. Категоріями етики соціальної роботи є:

- а) етична свідомість і професійний обов'язок;
- б) принципи і цінності;
- в) світогляд і поведінка;
- г) конфіденційність і комунікативність.

32. До моральних цінностей соціальної роботи відносять:

- а) повагу до людини і наснаження;
- б) відповідальність і фаховість;
- в) конфіденційність і комунікативність;
- г) комунікативність, толерантність, емпатійність.

33. Рисами фахівця з соціальної роботи вважають:

- а) наснаження, право на залежність;
- б) компетентність і співпрацю;
- в) чесність, конфіденційність, терпеливість;
- г) комунікативність, толерантність, емпатійність.

34. До принципів у етиці соціальної роботи належать:

- а) компетентність і співпраця;
- б) чесність, правдивість, терпеливість;
- в) комунікативність, толерантність, емпатійність;
- г) наснаження, право на залежність.

35. Принцип «Насамперед не зашкодь» полягає у:

- а) визнанні пріоритету прав клієнта;
- б) усуненні обставин, які можуть зашкодити моральному, психічному стану клієнта;
- в) збереженні в таємниці інформації про клієнта;
- г) підтримці і взаємній довірі.

36. Принцип конфіденційності полягає в:

- а) усуненні обставин, які можуть зашкодити моральному, психічному стану клієнта;
- б) визнанні пріоритету прав клієнта;
- в) збереженні в таємниці інформації про клієнта;
- г) підтримці і взаємній довірі.

37. Принцип співпраці полягає у:

- а) підтримці і взаємній довірі;
- б) визнанні пріоритету прав клієнта;
- в) збереженні в таємниці інформації про клієнта;
- г) співробітництві та взаємодопомозі у прийнятті рішень.

38. Принцип колегіальності полягає в:

- а) визнанні пріоритету прав клієнта;
- б) співробітництві та взаємодопомозі у прийнятті рішень;
- в) підтримці та взаємній довірі;
- г) запобіганні виникненню соціальних проблем.

39. Принцип профілактичної спрямованості полягає у:

- а) запобіганні виникненню соціальних проблем;
- б) повазі та збереженні соціальних прав клієнта;
- в) праві клієнта самому вирішувати свої проблеми;
- г) підтримці і взаємній довірі.

40. Принцип охорони соціальних прав полягає у:

- а) запобіганні виникненню соціальних проблем;
- б) повазі та збереженні соціальних прав клієнта;
- в) праві клієнта самому вирішувати свої проблеми;
- г) підтримці і взаємній довірі.

Шкала оцінювання

Правильна відповідь на:

40–35 питань – 20 балів; **35–30** питань – 15 балів; **30–25** питань – 10 балів; **25–20** питань – 5 балів.

ПРОГРАМОВІ ВИМОГИ ДО ЕКЗАМЕНУ З КУРСУ «ЕТИКА СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ»

1. Етика як наука. Її походження, суть.
2. Місце навчальної дисципліни в системі загальної етики.
3. Справедливість – етична категорія. Соціальний аспект.
4. Предмет етики.
5. Етика соціального працівника.
6. Сутність золотого правила моральності.
7. Обов'язок – професійна риса спеціаліста.
8. Моральна відповідальність перед клієнтом, професією, колегами, суспільством.
9. Мета і цілі створення Етичного кодексу.
10. Суть Етичного кодексу соціального працівника.
11. Мораль і моральність як категорії етики.
12. Соціальна справедливість: моральний аспект.
13. Етичні принципи соціальної роботи.
14. Проблеми морального ідеалу в суспільному житті.
15. Перспективи моральних цінностей у сучасному українському суспільстві.
16. Загальні стандарти етичної поведінки соціальних працівників.
17. Моральність соціального працівника.
18. Моральна свобода і відповідальність.
19. Стандарти соціальної роботи з клієнтом.
20. Етичні концепції соціальної роботи.
21. Моделі прийняття професійних рішень.
22. Міжнародні етичні стандарти соціальної роботи.
23. Етика людяності в соціальній роботі.
24. Стандарти взаємодії соціальної роботи з іншими інститутами.
25. Етичні стандарти взаємин соціальних працівників.
26. Етичні цінності соціальної роботи.
27. Співвідношення загальнолюдського, національного в етиці соціальної роботи.
28. Вимоги до професійної поведінки соціального працівника в Етичному кодексі України.
29. Моральна відповідальність перед клієнтом, колегами, суспільством.
30. Специфіка спілкування в соціальній роботі.
31. Система моральних норм у соціальній роботі.
32. Зміст і структура професійно-етичної культури.
33. Категорії професійної етики.
34. Чесність, справедливість, тактовність.
35. Об'єктивність, терпимість, любов до людей, емпатія.
36. Профілактика і попередження синдрому «вигорання» у фахівців із соціальної роботи на індивідуальному і міжперсональному рівнях.
37. Етичні принципи проведення досліджень у соціальній роботі.

38. Особливості застосування категорій деонтології в різних видах соціальної роботи.
39. Вимоги до професійної поведінки соціального працівника в етичних кодексах різних країн світу.
40. Етичні проблеми взаємин між соціальним працівником і клієнтом.
41. Суспільна доцільність як один із критеріїв моральності в соціальній роботі.
42. Етичні норми стосунків соціального працівника з установами й організаціями.
43. Етикет соціального працівника щодо взаємодії з клієнтом соціальної служби.
44. Співвідношення понять «професійна етика» і «деонтологія» у соціальній роботі.
45. Професійні межі соціальної роботи.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Адміністратору школи. Тренінги з розвитку комунікативності вчителів / уклад. А. Г.Дербеньова, А. В. Кунцевська. Харків : Вид. група «Основа», 2019. 204 с.
2. Академічна чесність як основа сталого розвитку університету / за заг. ред. Т. В. Фінікова, А. Є. Артюхова. Київ : Таксон, 2016. 234 с.
3. Актуальні проблеми теорії і практики соціальної роботи на межі тисячоліть. Київ : УДЦССМ, 2001. 164 с.
4. *Алпатлва О. В.* Особливості процесу формування психологічної готовності соціальних працівників до професійної діяльності. *Соціальна робота в Україні: теорія і практика.* 2013. № 1–2. С. 169–176.
5. *Анацька Н. В.* Наукова творчість в системі етики відповідальності : історико-філософський аналіз. *Вісник Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут». Філософія. Психологія. Педагогіка.* 2008. № 1, 22. С. 7–11.
6. *Андреева И. Н.* Антология по истории и теории социальной педагогики. Москва : Академия, 2010. 176 с.
7. *Андреева В. И.* Диалектика воспитания и самовоспитания творческой личности. Казань : КГУ, 2000. 125 с.
8. *Анисимов С.Ф.* Мораль и поведение. Москва : Мысль, 1999. 141 с.
9. *Бакиштановский В. И., Согомонов Ю. В.* Профессиональная этика : социологические ракурсы. *Социс.* 2005. № 8. С. 3–13.
10. *Бакиштановский В. И.* Прикладная этика : идея, основания, способ существования. *Вопросы философии.* 2017. № 9. С. 39–50.
11. *Бакиштановский В. И.* Прикладная этика : инновационный сценарий развития. *Вестник МГУ. Серия 7. Философия.* 2009. № 6. С. 30–40.
12. *Бегей В. М.* Управління загальноосвітньою школою на демократичних засадах. Львів, 1999. 27 с.
13. *Беллерс Д.* Пропозиції про заснування трудового коледжу всіх корисних ремесел і сільського господарства : [хрестоматія по історії зарубешної педагогіки]. Москва, 2011. С. 195–201.
14. *Бех І. Д.* Моральність особистості : стратегія становлення. Київ : Педагогічна думка, 1991. 167 с.
15. *Бех І. Д.* Особистісно-зорієнтоване виховання. К. : ІЗМІ, 1998. 277 с.
16. *Блощинська В.* Практикум з етики. Івано-Франківськ : Плай, 2010. 256 с.
17. *Бойко А. М.* Оновлена парадигма виховання. Київ : Либідь, 1997.

91 с.

18. *Бочарова В.* Профессиональная социальная работа : личностно-ориентированный подход. Москва, 1999. 184 с.
19. *Вакуліна О.* Про етику педагогічного спілкування. *Директор школи, ліцею, гімназії.* 2016. № 1. С. 104–106.
20. *Васянович Г.* Вибрані твори : у 7 т. Львів : Норма, 2015. Т. 3. Педагогічна етика. 420 с.
21. *Ващенко К. В.* Досвід організації соціально-виховної роботи з дітьми за місцем проживання у II половині ХХ століття. *Початкова школа.* 2016. № 10. С. 84–89.
22. *Вечірко Р.* Морально-етичні проблеми сучасної цивілізації. *Дивосвіт.* 2015. № 3. С. 25–30.
23. Виховання молодого покоління на принципах християнської моралі в процесі духовного відродження України. Остич, 1998. 444 с.
24. *Возный Т.* Этика деловых отношений. Київ : УКРИНТЭИ, 2001. 160 с.
25. *Вознюк Н. М.* Етико-педагогічні основи формування особистості : навч. посіб. Київ : Центр навчальної літератури, 2005. 196 с.
26. *Войтович С.* Світ соціальних відносин в українській культурі. Київ, 1994. 200 с.
27. *Волкова Н. П.* Професійно-педагогічна комунікація : навч. посіб. Київ : Вид. центр «Академія», 2006. 256 с.
28. Впровадження методики формування оптимального педагогічного клімату в шкільну практику : навч.-метод. посіб. / Грабовська І., Жуковська та ін. Київ : МАУП, 2000. 96 с.
29. Вступ до соціальної роботи : навч. посіб. / за заг. ред. Т. Семигіної та ін. Київ : Академвидав, 2015. 400 с.
30. *Гах Й. М.* Етика ділового спілкування : навч. посіб. : курс лекцій Івано-Франківськ : Полум'я, 2000. 160 с.
31. *Гольбах П.* Карманное богословие. М. : Госполитиздат, 1999. 205 с.
32. *Гольбах П.* Система природы. Москва : Соцэкгиз, 1960. – 56 с.
33. *Гольдштейн А.* Тренінг умінь спілкування : як допомогти проблемним підліткам / пер. з англ. В. Хомика. Київ : Либідь, 2003. 520 с.
34. *Горілий А. Г.* Історія соціальної роботи в Україні : конспект лекції. Тернопіль : ТАНГ, 2001. 68 с.
35. *Гребенников И.* Этика и психология семейной жизни. Москва : Знание, 1994. 128 с.
36. *Гусейнов А. А.* Золотое правило нравственности. Москва : Молодая гвардия, 1990. 269 с.
37. *Гусейнов А., Ирлици Г.* Краткая история этики. Москва : Мысль,

1997. 645 с.
38. Гусейнов А. А. Социальная природа нравственности. М. : Знание, 1984. – 30 с.
 39. Гусейнов А., Апресян Р. Этика : учебник. Москва : Мысль, 1998. 157 с.
 40. Дойчик М. Аксіологічний вимір категорії «гідність». *Актуальні проблеми трансформації моральних цінностей сучасного українського суспільства* : Всеукраїнська науково-практична конф. (10–11 травня 2010 року) : матеріали доповідей та виступів. Івано-Франківськ : Плай, 2010. С. 82–85.
 41. Дубасенюк О. А. Теоретичні засади соціально-педагогічної підготовки майбутніх учителів. *Теоретичні та методичні засади соціально-педагогічної підготовки вчителя*. Київ, Житомир, 1999. С. 3–8.
 42. Дьюї Джон. Моральні принципи в освіті / пер. з англ. Львів : Освіта літопис, 2001. 201 с.
 43. Етика ділового спілкування : курс лекцій / Т. К. Чмут та ін. 2-ге вид., стереотип. Київ : МАУП, 2003. 208 с.
 44. Етика і освіта : виховання особистості. *Рідна школа*. 2019. № 2/3. С. 53–55.
 45. Єрмоленко А. М. Комунікативна практична філософія. К. : Вища школа, 1999. 488 с.
 46. Єрмоленко А. Ціннісно-нормативне обґрунтування науки та моральна автономія суб'єкта: моральність. *Філософська думка*. 2009. № 4. С. 30–50.
 47. Зайцева З. Робота з клієнтами соціальних служб. Київ, 1994. 125 с.
 48. Зверєва І. Д. «Етичний кодекс соціального працівника України» від ідеї до впровадження. *Практична психологія та соціальна робота*. 2002. № 9–10. С. 84–87.
 49. Зозуляк-Случик Р. В. Виховання якостей людяності у студентів вищих навчальних закладів. *Освіта як фактор формування людського капіталу та економічного розвитку* : Міжнар. науково-практ. конф, 26 червня – 7 липня 2015 р. Черкаси–Добрич, 2015. С. 23–28.
 50. Зозуляк-Случик Р. Вплив етичних засад на фахову мораль соціальних працівників. *Науковий вісник Чернівецького ун-ту*. Вип. 739. Педагогіка та психологія. 2015. С. 46–54.
 51. Зозуляк-Случик Р. Гуманістична спрямованість особистості як джерело фаховості соціального педагога. *Духовність особистості: методологія, теорія і практика*. 2015. № 3 (66). С.

95–104.

52. Зозуляк-Случик Р. В. Основи деонтології в соціальній роботі та соціально-педагогічній діяльності. *Соціальна робота і сучасність: теорія та практика* : матеріали IV Міжнар. наук.-практ. конф., 20–21 трав. 2010 р. Київ : НТУУ «КПІ», 2010. С. 42–44.
53. Зозуляк-Случик Р. В. Моральний вибір у діяльності соціальних працівників : матеріали між нар. науково-практ. конф. *Соціальна робота: шляхи забезпечення ефективності*. 29 – 30 травня 2013 р. Луганськ. С. 83–88.
54. Зозуляк-Случик Р. Моральні категорії в діяльності соціальних педагогів. *Вісник Прикарпатського ун-ту. Педагогіка*. 2014. – Вип. LI. С. 102–105.
55. Зозуляк-Случик Р. Рівень сформованості комунікативних якостей студентів спеціальності «Соціальна педагогіка». *Педагогіка вищої школи: досвід і тенденції розвитку*. Запорізький національний університет, 2016. С. 83–85.
56. Зозуляк-Случик Р. В. Основні моральні категорії соціальної роботи. *Теоретичні, методичні та практичні проблеми соціальної роботи* : матеріали II Всеукр. з міжнар. участю наук.-практ. конф., 6 квіт. 2017 р. Івано-Франківськ : НАІР, 2017. С. 10–13.
57. Зозуляк-Случик Р. Совість як моральна категорія етики соціального педагога та соціального працівника. *Problemes and perspectives in European education development* : proceedings of International scientific and practical conference Prague, Czech Republic, 20–27 of Novemb. 2016. Prague : Institute for Jualification Enhancement, 2016. S. 174–175.
58. Зозуляк-Случик Р. В. Особливості сучасної професійної підготовки майбутніх фахівців соціальної роботи в університетах. *Актуальні проблеми технології і професійної освіти* : матеріали Міжнародної наук.-практ. конф., 22–23 квіт. 2018 р. Глухів : РВВ Глухівського НПУ ім. О. Довженка, 2018. С. 38–39.
59. Зозуляк-Случик Р. В. Аксиологічний підхід формування професійної етики майбутніх соціальних працівників. *Розвиток професійної майстерності педагога* : зб. матеріалів Міжнародної наук.-практ. конф., 26–27 квіт. 2018 р. Тернопіль : СПМ «Тайп», 2018. С. 122–124.
60. Зозуляк-Случик Р. В. Суб'єкт-суб'єктна взаємодія в навчально-виховному процесі університету як педагогічна умова

- формування професійної етики майбутніх соціальних працівників. *Актуальні дослідження в соціальній сфері* : матеріали одинадцятої Міжнародної наук.-практ. конф., 17 трав. 2018 р. Одеса : ФОП Бондаренко М. О., 2018. С. 224–226.
61. Зозуляк-Случик Р. В., Ковбас Б. І. Етика соціально-педагогічної діяльності : навч. посіб. Івано-Франківськ : Симфонія форте, 2011. 207 с.
62. Зозуляк-Случик Р. В. Моральний вибір у діяльності соціальних працівників. *Соціальна робота: шляхи забезпечення ефективності* : матеріали міжнар. наук.-практ. конф., 29–30 трав. 2013 р. Луганськ, 2013. С. 83–87.
63. Зозуляк-Случик Р. В. Морально-гуманістичні якості фахівців освітньо-соціальної сфери. *Психологічна культура вчителя в контексті викликів сучасності* : зб. матеріалів Всеукр. наук.-практ. конф., з міжнар. участю, 5–6 квіт. 2017 р. Тернопіль, 2017. С. 113–115.
64. Зозуляк-Случик Р. В. Компетентнісний підхід у процесі формування професійної етики майбутніх соціальних працівників в умовах модернізації вищої освіти. *Вісник Луганського національного університету імені Тараса Шевченка (педагогічні науки)*. 2017. № 8(313). Ч. 1. С. 73–79.
65. Зозуляк-Случик Р. Етика як філософсько-соціальна складова духовної сфери соціального працівника. *Forming of modern educational environment: benefits, risks, implementation mechanisms* : materials international scient.-pract. conf., 29 septemb. 2017 year. Tbilisi, 2017. С. 52–55.
66. Зозуляк-Случик Р. Вплив етичних засад на фахову мораль соціальних працівників. *Науковий вісник Чернівецького ун-ту* : зб. наук. пр. Вип. 739. Педагогіка та психологія. Чернівці : Рута, 2015. С. 46–54.
67. Зозуляк-Случик Р. В. Формування професійної етики майбутніх соціальних працівників в університетах : монографія. Івано-Франківськ : НАІР, 2019. 460 с.
68. Зязюн І. А. Педагогіка добра : ідеали і реалії : наук.-метод. посіб. Київ : МАУП, 2000. 312 с.
69. История социальной педагогики : хрестоматия-учеб. пособ. для студ. высш. учеб. заведений / под. ред. А. Галагузовой. Москва : Гуманит. изд. центр ВЛАДОС, 2001. 544 с.
70. Кайрис Е. Д. Эмпатия как фактор педагогической профпригодности. *Практична психологія та соціальна робота*. 2001. № 8. С. 42–46.

71. Кампанелла Т. Город солнца : хрестоматия по истории зарубежной педагогики. Москва : Просвещение, 1981. С. 56–61.
72. Капська А. Соціальна робота : деякі аспекти роботи з дітьми та молоддю. Київ : ДЦССМ, 2011. 400 с.
73. Кобзар Б. С. Фактори соціальної особистості і відповідальності вчителя-вихователя. *Теоретичні та методичні засади соціально-педагогічної підготовки вчителя*. Київ – Житомир, 1999. С. 56–58.
74. Ковбас Б., Костів В. Родинна педагогіка : навч.-метод. посіб. : у 3 т. : Т. II. *Основи родинного виховання*. Івано-Франківськ, 2006. 288 с.
75. Колгатін О. Дидактичні та етичні вимоги до автоматизованої педагогічної діагностики. *Інформаційні технології в освіті*. 2015. № 3. С. 128–134.
76. Коменский Я. А. Законы хорошо организованной школы : избранные педагогические сочинения : у 2 т. / под ред. А. И. Пискунова Москва : Педагогика, 1982. Т. 2. С. 133–163.
77. Коменский Я. А. О развитии естественной одаренности : избранные педагогические сочинения : у 2 т. / под ред. А. И. Пискунова Москва : Педагогика, 1982. Т. 2. С. 5–33.
78. Комінко С. Б., Кучер Г. В. Кращі методи психодіагностики : навч. посіб. Тернопіль ; Тернопільський нац. ун-т. Тернопіль : Карт-бланш, 2015. 406 с.
79. Комплексний план заходів щодо розвитку загальної середньої освіти в 2012–2018 рр. : Інформ. зб. Міністерства освіти України. Київ : Освіта, 2012. 119 с.
80. Кон И. С. В поисках себя. Личность и ее самоопределение. Москва : Политиздат, 1996. 207 с.
81. Конституція України. Київ, 1996. 63 с.
82. Коропецька О. М. Профорієнтація та профвідбір : навч. посіб. : 2-е вид., доп. і перероб. Івано-Франківськ : Місто НВ, 2009. 348 с.
83. Кравець В. Історія класичної зарубіжної педагогіки та шкільництва. Тернопіль, 1996. 320 с.
84. Кравець В. Історія української школи і педагогіки : курс лекцій. Тернопіль, 1994. 360 с.
85. Кузьмин К. В., Сутырин Б. А. История социальной работы за рубежом и в России (с древности до начала XX века). Москва : Академический Проект, Екатеринбург : Деловая книга, 2012. 480 с.
86. Ларіонова В. Глобальна етика в контексті нової цивілізаційної парадигми. *Українська етнопедагогіка у контексті розвитку сучасних теорій виховання та навчання* / за ред. проф. Н. Лисенко. Івано-Франківськ : Плай, 2005. С. 24–34.
87. Ларіонова В. К. Історія і теорія етики : посібник. Івано-Франківськ,

2015. 372 с.

88. *Левківський М. В.* Історія педагогіки : навч. посіб. Житомир : ЖДПУ, 2001. 220 с.
89. *Лисовский В. Т.* Диспуты на морально-этические темы. Москва : Знание, 1998. 64 с.
90. *Ложкин Г. В., Порякин Н. И.* Практическая психология конфликта : учеб. пособ. К. : МАУП, 2000. 256 с.
91. *Локарева Г. В., Міцик Л. І., Почерніна О. О.* Педагогічне спілкування : наук.-метод. посіб. Запоріжжя : ЗДУ, 2000. 154 с.
92. *Лучок І.* Етика студента : навч. посіб. Ужгород : РВЦ Ужгородського ун-ту, 2000. 96 с.
93. *Маланюк Ю. Л.* Педагогічний такт – ознака майстерності вчителя. *Початкова школа.* 2018. № 10. С. 74–79.
94. *Малахов В., Бубер І.* Акценти філософії діалогу. *Магістеріум. Вип. 1. Історико-філософські студії.* Київ, 1998. С. 4–9.
95. *Малахов В.* Етика : курс лекцій. К., 2000. 384 с.
96. *Марущак О. В.* Етичні виклики сучасності в мовах трансформації суспільства. *Науковий потенціал вищої школи.* Миколаїв, 2008. С. 167–170.
97. *Медведева Г. П.* Этика социальной работы : учеб. пособ. для студ. высш. учеб. завед. М. : Гуманит. изд. центр ВЛАДОС, 1999. 208 с.
98. *Мельников В. П., Холостова В. П.* История социальной работы России : учеб. пособ. Москва : Изд. книготорговый центр «Маркетинг», 2001. 344 с.
99. *Мигович І.* Основи соціології. Ужгород, 1997. 250 с.
100. Митрополит Іларіон. Київ, 1992. 216 с.
101. Міжнародні етичні стандарти соціальних працівників. *Соціальна робота : у 3 ч.* Київ : Києво-Могилянська академія, 2000. С. 169–182.
102. Модуль. Спілкуємось та діємо. Київ : Міленіум, 2002. 105 с.
103. *Молодиченко В. В.* Свобода волі як підґрунтя морального вибору особистості. *Філософські обрії.* Київ – Полтава, 2010. Випуск 23. С. 174–187.
104. *Мор Т.* Утопия / пер. с латинск. Ю. М. Каган. Москва : Наука, 1978. 15 с.
105. *Назар П. С.* Суспільна свідомість і медицина / Назар П. С., Віленський Ю. Г., Грандо О. А. *Основи медичної етики.* Київ : Здоров'я, 2002. С. 30–40.
106. *Наумчик В. Н., Савченко Е. А.* Этика педагога : учеб.-метод. пособ. Мінськ. : Университэцкае, 1999. 216 с.
107. *Никитина Л. Г.* Социальный педагог в школе. Москва : Академ. проект, 2003. 112 с.

108. *Овчарова Р. В.* Справочная книга социального педагога. Москва : ТЦ «Сфера», 2001. 467 с.
109. *Осетинська Б.* Етика ділового спілкування. Київ : МАУП, 2009. 208 с.
110. *Остащук І.* Комунікативна парадигма сучасної етики. *Актуальні проблеми трансформації моральних цінностей сучасного українського суспільства* : Всеукр. наук.-практ. конф. 10 – 11 трав. 2010. Івано-Франківськ : Плай, 2010. С. 33–36.
111. Педагогіка свободи : етика, демократія і громадянська мужність / упоряд. П. Фрейре. Київ : Вид. дім «КМ Акад.», 2004. 124 с.
112. Педагогічна деонтологія : навч.-метод. посіб. / за ред. Л. Л. Хоружої. Київ, 2008. 96 с.
113. *Писаренко В. І., Писаренко І. Я.* Педагогическая этика. Минск : Нар. асвета, 1989. 216 с.
114. Практикум з психології: психодіагностичні методики для самопізнання / упоряд. І. М. Періг. Тернопіль : СМП «Тайп», 2017. 116 с.
115. *Пов'якель Н.* Психологія вирішення педагогічних конфліктів. Київ : Шкільний світ, 2008. 128 с.
116. *Полтавець В.* Соціальна робота в Україні. Київ : Центр навчальної літератури, 2000. 308 с.
117. Професійна етика соціального педагога : навч.-метод. посіб. / Марченко С. Я., Краснова Н. П., Харченко Л. П. та ін. Луганськ : ДЗ «ЛНУ ім. Т. Шевченка», 2009. 563 с.
118. *Рассудина К. С., Макінтавр Е., Тейлор Ч.* Криза моральної ідентичності. *Практична філософія*. 2016. № 4. С. 155–161.
119. *Рудницька О. П.* Педагогіка : загальна та мистецька : навч. посіб. Тернопіль : Богдан, 2005. 306 с.
120. *Сабат Н.* Етика спілкування соціального педагога з різними категоріями клієнтів. *Ідея опіки дітей і молоді в історико-педагогічній науці* : зб. наук. праць. Івано-Франківськ : Плай, 2005. С. 324–330.
121. *Савельєв В. П.* Етика : короткий навчальний словник. Львів : Магнолія-2006, 2007. 279 с.
122. *Сковорода Г. С., І. П. Котляревський.* Вибране. Харків : Прапор. 1990. – 299 с.
123. *Сотниченко Л.* Першоджерела комунікативної філософії. Київ, 1996. 176 с.
124. *Сохань Л. В.* Психологія і педагогіка життєтворчості. Київ : Либідь, 2000. 407 с.
125. Соціальна педагогіка : мала енциклопедія / за заг. ред. І. Д. Звереві.

- Київ : Центр навчальної літератури, 2008. 336 с.
126. Соціальна робота в Україні /за заг. ред. І. Д. Зверевої. Київ: ЦССМ, 2008. 256 с.
 127. Соціальна робота в Україні : перші кроки /за ред. В. Полтавця. Київ : Вид. дім «Academia», 2000. 236 с.
 128. Соціальна робота : Короткий енциклопедичний словник. Київ : ДЦССМ, 2002. 536 с.
 129. *Степаненко В. Ф.* Етика в проблемах і аналітичних задачах : навч. посіб. К., 1998. 270 с.
 130. *Тесленко В.* Формування спеціальної етичної компетентності соціальних та педагогічних працівників для здійснення соціально-педагогічної підтримки дітей з обмеженими можливостями. *Соціальна педагогіка : теорія і практика.* 2005. № 3. С. 78–85.
 131. *Тимошук І. Г.* Специфіка формування морально-етической ответственности психолога-практика. *Практична психологія та соціальна робота.* 2004. № 7. С. 9–15.
 132. *Титаренко Т. М.* Життєвий світ особистості : у межах і за межами буденності. Київ : Либідь, 2003. 376 с.
 133. Тлумачний словник української мови / уклад. Т. В. Ковальова, Л. П. Коврига. Харків : Синтекс, 2002. 672 с.
 134. *Тофтул М.* Етика : навч. посіб. Київ : Академія, 2005. 416 с.
 135. *Трубавіна І. М.* Етика соціально-педагогічної роботи з сім'єю : навч.-метод. посіб. Київ : УДЦССМ, 2001. 72 с.
 136. Українська педагогіка в персоналіях : навч. посіб.: у 2 т. / за ред. О. В. Сухомлинської. Київ : Либідь, 2005. 435 с.
 137. *Усіченко І.* І доброта, і милосердя. К., 1996. 85 с.
 138. *Федоренко Е.* Профессиональная этика. Київ, 1993. 216 с.
 139. *Фирсов М. В.* Введение в теоретические основы социальной работы (историко-понятийный аспект). Москва : Изд-во практической психологии. Воронеж : НПО «МОДЭК», 2007. 192 с.
 140. *Фирсов М. В., Студенова Е. Г.* Теория социальной работы : учеб. пособ. для студ. высш. учеб. завед. Москва : Гуманит. изд. центр «ВЛАДОС», 2000. 432 с.
 141. *Хамитов Н., Крылова С.* Добро и зло. *Этика. Путь к красоте отношений* : курс лекций. Київ, 2007. С. 84–112.
 142. *Хамитов Н., Крылова С.* Справедливость и человечность. *Этика. Путь к красоте отношений* : курс лекций. Київ, 2007. С. 166–190.
 143. *Хамитов Н., Крылова С. Минаева С.* Этика и Эстетика : Словарь ключевых терминов. Київ : КНТ, 2009. 336 с.
 144. *Чавдаров С. Х.* Педагогічні ідеї Тараса Григоровича Шевченка. Київ : Радянська школа, 1983. 207 с.

145. *Чорнокозова В., Чорнокозов І.* Етика вчителя. Київ, 1996. 208 с.
146. *Чуприна О.* Проблема відповідальності соціального педагога. *Ідея опіки дітей і молоді в історико-педагогічній науці* : зб. наук. праць. Івано-Франківськ : Плай, 2005. С. 330–335.
147. *Шашкевич М. С.* Твори / упоряд. М. Шалати. Київ : Дніпро, 1982. 367 с.
148. *Шевченко Л. Л.* Практическая педагогическая этика. Экспериментально-дидактический комплекс. Москва : Соборъ, 1997. 506 с.
149. *Шевчук К. С.* Етичний вимір відповідальності в сучасному світі. *Актуальні питання культурології* : матеріали Другої Всеукр. наук.-практ. конф. *Культуротворчий потенціал молоді і перспективи культурної інтеграції людства у ХХІ ст.* Рівне, 2007. Вип. 5. С. 39–43.
150. *Шевцов З. М.* Основи соціально-педагогічної діяльності : навч. посіб. Київ : Центр учбової літератури, 2012. 248 с.
151. *Шеломенцев В.* Етикет і сучасна культура спілкування. Київ : Лібра, 2003. 146 с.
152. *Шостак А.* Бесіди з етики. Львів : Свічадо, 1999. 120 с.
153. *Янів В.* Українська вдача і наш виховний ідеал. Мюнхен –Тернопіль, 1992. 129 с.
154. *Янкович О. І., Поліщук В. А.* Історія соціальної педагогіки / соціальної роботи : навч.-метод. посіб. Тернопіль : ТНПУ, 2004. 394 с.
155. *Яркина Т. Ф.* Социальная педагогика и социальная работа в контексте международного сотрудничества. Москва, 1998. 189 с.

ДОДАТКИ

Додаток А

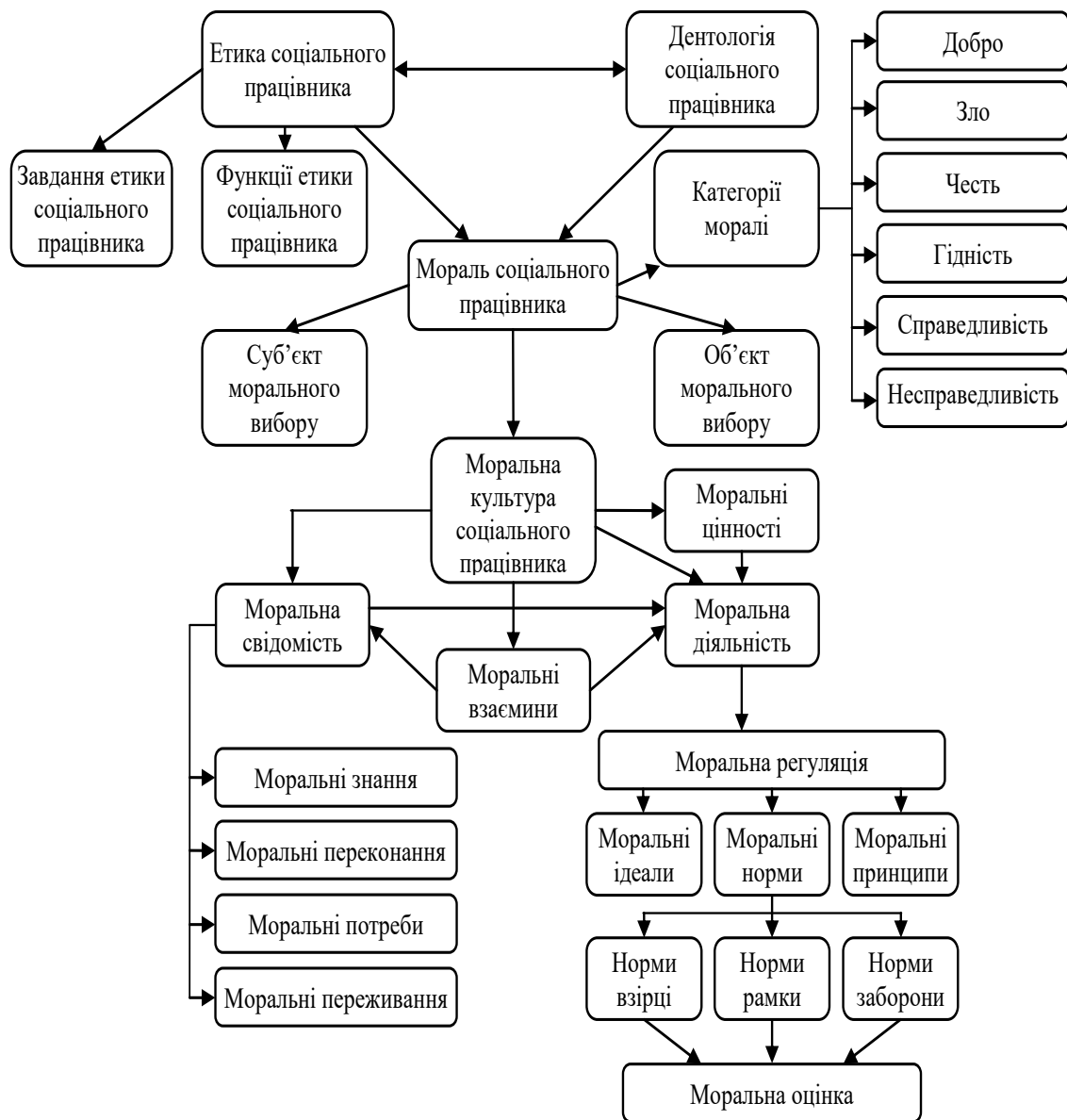


Рис. 1. Компоненти професійної етики соціального працівника
(розроблено автором)

Етичний кодекс спеціалістів із соціальної роботи (соціальних працівників і соціальних педагогів)

Першочерговим завданням соціального працівника є покращення добробуту і допомога в задоволенні основних потреб усіх людей, а особливо потреб найбільш незахищених груп населення. Історично склалося, що соціальна робота фокусується на соціальному благополуччі людей і суспільства. Завданням соціальної роботи є також з'ясування причин, які зумовлюють виникнення життєвих проблем, та пошук засобів їх розв'язання.

Соціальні працівники сприяють утвердженню соціальної справедливості і соціальним змінам у суспільстві на користь своїх клієнтів. До поняття клієнтів включають дітей, підлітків, старшокласників, молодь, сім'ї, педагогів, шкільні та позашкільні групи, організації і громади. Соціальні працівники враховують культурні та етнічні особливості, вони борються проти дискримінації, всілякого роду утисків, бідності та інших форм соціальної несправедливості. Такого роду діяльність може здійснюватися у вигляді безпосередньої допомоги, організаційної роботи у місцевих громадах, консультативної і юридичної допомоги, політичних акцій, дослідження та оцінки ефективності. Соціальні працівники намагаються навчити людей використовувати власний потенціал і самостійно вирішувати свої життєві проблеми. Соціальні працівники також прагнуть підвищити відповідальність організацій, громад, інших соціальних інститутів перед їхніми членами за задоволення потреб та вирішення соціальних проблем.

Професія соціального працівника (соціального педагога) ґрунтується на низці основних цінностей. Вироблені соціальними працівниками протягом усього існування цієї професії, вони і тепер є фундаментом їх унікальної місії:

- служіння людям;
- захист соціальної справедливості;
- повага до особистості і людської гідності;
- шанування людських стосунків;
- цілісність;
- компетентність.

Це коло цінностей відображає всю унікальність професії соціального працівника (соціального педагога). Основні цінності і принципи, які на них базуються, мають узгоджуватися із суспільними процесами та всім набутим суспільним досвідом.

Мета створення Етичного кодексу:

Оскільки професійна етика є основою соціальної роботи, необхідно чітко сформулювати її етичні принципи та етичні стандарти. Етичний кодекс Асоціації соціальних працівників являє собою ті принципи та стандарти, якими мають керуватися фахівці у роботі.

Етичний кодекс важливий для всіх соціальних працівників незалежно від їхніх конкретних професійних функцій, умов роботи та особливостей населення, якому вони надають послуги.

Етичний кодекс спеціалістів із соціальної роботи (соціальних працівників і соціальних педагогів) України – це документ, який націлює на здійснення соціальної роботи в багатьох функціональних сферах з метою розвитку потенціалу та можливостей особистості, а також задоволення людських потреб.

В Етичному кодексі спеціалістів із соціальної роботи України визначені положення, які є для фахівців принциповими орієнтирами з питань професійної діяльності, виконання службових обов'язків, організації взаємодії з клієнтами. У документі визначені шляхи розв'язання моральних проблем та прийняття найбільш адекватного професійного рішення в етичних питаннях.

В основу Етичного кодексу спеціалістів із соціальної роботи України покладений вітчизняний досвід і міжнародні етичні принципи й стандарти соціальної роботи, що визначені на загальних зборах Міжнародної Федерації соціальних працівників (IFSW) у м. Коломбо (Шрі-Ланка) 6–8 липня 1994 року.

Етичний кодекс спеціалістів із соціальної роботи України містить:

- етичні принципи діяльності спеціалістів із соціальної роботи (перелік базових етичних ідей і традицій, що стають підґрунтям для прийняття етичного рішення в соціальній роботі);
- норми етичної поведінки спеціалістів із соціальної роботи (основа професійної діяльності).

1. Етичні принципи діяльності спеціалістів із соціальної роботи

Повага до гідності кожної людини. Кожна людина є неповторною та унікальною, що необхідно враховувати, не допускаючи жодного прояву зневаги до особистості. Кожна людина має право на самореалізацію, що не призводить до порушення подібних прав інших осіб. Соціальна робота несумісна з прямим чи опосередкованим примусом клієнтів до будь-яких дій навіть на користь клієнта або його близького соціального оточення.

Пріоритетність інтересів клієнтів. Спеціалісти із соціальної роботи спрямовують усі зусилля, знання та навички на допомогу окремим громадянам, сім'ям, групам, спільнотам та громадам для їх удосконалення, а також з метою вирішення конфліктів та подолання їх наслідків.

Толерантність. Спеціалісти із соціальної роботи є толерантними до різних емоційних проявів клієнтів, мають належний рівень професійної підготовки, за будь-яких обставин зберігають рівновагу, терпимість. Вони сприймають проблеми й обставини клієнтів незалежно від їхнього способу життя, поведінки, соціального та національного походження, статі тощо.

Довіра та взаємодія у вирішенні проблем клієнта. Спеціалісти із соціальної роботи співпрацюють з клієнтами, намагаючись якнайкраще розв'язувати будь-які завдання, з якими вони стикаються, з метою задоволення їхніх інтересів. Такі фахівці сприяють добровільній участі клієнтів у процесі надання соціальної послуги. Вони мають сприяти максимальній самостійності клієнтів у розв'язанні їхніх соціальних проблем та в діях у відповідних соціальних ситуаціях. Спеціалісти із соціальної роботи створюють доброзичливу атмосферу спілкування з клієнтом. Довіра до спеціаліста із соціальної роботи є необхідною умовою результативної соціальної діяльності.

Доступність послуг. Спеціалісти із соціальної роботи надають допомогу

кожному, хто звертається до них за захистом, підтримкою, консультацією або порадою, без будь-якої дискримінації щодо статі, віку, фізичних або розумових обмежень, соціальної чи расової приналежності, віросповідання, мови, політичних поглядів, сексуальної орієнтації.

Конфіденційність. Спеціалісти із соціальної роботи в будь-якій соціальній ситуації інформують клієнтів про те, як забезпечується конфіденційність, для чого вона необхідна, а також про обмеження в її дотриманні. Обов'язок спеціалістів із соціальної роботи – бути конфіденційними, що виключає можливість розголошення будь-яких відомостей про клієнтів, за винятком тих випадків, коли це робиться з їхньої згоди чи в установленому законом порядку.

Дотримання норм професійної етики. Спеціалісти із соціальної роботи сприяють формуванню та реалізації заходів соціальної політики, забезпеченню благополуччя людини, спільноти, громади, несуть відповідальність за розвиток та дотримання професійних норм у розв'язанні практичних завдань соціальної роботи.

2. Норми етичної поведінки спеціалістів із соціальної роботи

Норми етичної поведінки спеціалістів із соціальної роботи є основою їхньої професійної діяльності згідно із загальнолюдськими цінностями та етичними принципами соціальної роботи.

2.1. Етична поведінка стосовно професії:

Дотримуватися Етичного кодексу, діяти відповідно до принципів і норм етичної поведінки.

Підвищувати якість та ефективність соціальних послуг, розвивати професіоналізм у соціальній роботі, залучаючи волонтерів (добровільних помічників) до виконання посильних для них завдань.

Бути відповідальним за клієнтів у рамках обмежень, установлених положеннями цього кодексу.

Визначати й з'ясовувати характер та причини індивідуальних, сімейних, групових соціальних та проблем територіальної громади, глобальних соціальних проблем.

Підвищувати статус соціальної та соціально-педагогічної роботи.

Стимулювати розроблення та впровадження соціальних технологій, методів, методик, програм, що спрямовані на покращення якості життя людини, сім'ї, групи людей, громади, спільноти та суспільства.

Визнавати пріоритети професійної відповідальності над власними інтересами.

Роз'яснювати призначення, цілі та завдання професійної соціальної та соціально-педагогічної роботи.

2.2. Етична поведінка стосовно колег

Визнавати різні погляди та форми практичного досвіду колег у соціальній роботі й інших фахівців, висловлювати критичні зауваження та пропозиції лаконічно і коректно.

Піддавати конструктивному аналізу професійні дії колег, теоретичні та методичні засади їхньої професійної діяльності.

Створювати та систематично використовувати можливості, умови для обміну знаннями, досвідом і поглядами з колегами у соціальній роботі, фахівцями інших галузей, волонтерами з метою вдосконалення власної практики діяльності та збагачення інтелектуальних ресурсів професійної групи.

Підтримувати діяльність легалізованих професійних об'єднань та асоціацій, що відповідає вимогам чинного законодавства.

Відстоювати професійну честь і гідність своїх колег, недопускати упередженої критики на їхню адресу та щодо професії взагалі.

Звертати увагу відповідних організацій на будь-які порушення положень цього Кодексу.

2.3. Етична поведінка стосовно клієнтів

Поважати особистість клієнта і гарантувати захист його гідності та прав незалежно від походження, статі, віку та внеску в суспільний і соціальний розвиток.

Прагнути зрозуміти кожного клієнта, з'ясувати всі чинники проблеми, що виникла, пропонувати оптимальні види професійної діяльності або соціальних послуг.

Безпека клієнтів є першою умовою діяльності спеціалістів із соціальної роботи.

Допомагати всім клієнтам рівною мірою.

Заохочувати клієнта до взаємодії, яка ґрунтується на довірі, співчутті та збереженні конфіденційності.

Визнавати й поважати наміри, відповідальність клієнтів за прийняте рішення.

Якщо неможливо надати відповідну соціальну послугу, спеціалісти із соціальної роботи зобов'язані повідомити про це клієнтам, залишивши за ними право на свободу дій.

2.4. Етична поведінка стосовно взаємодіючих організацій

Співпрацювати з тими установами й організаціями, наміри та діяльність яких спрямовані на надання соціальних послуг, використовувати досвід їхньої роботи як ресурсу можливість для підвищення якості допомоги клієнтам.

Підтримувати та популяризувати партнерські стосунки між організаціями, що здійснюють соціальну діяльність у громаді, суспільстві.

Забезпечувати професійну звітність перед клієнтами та громадськістю про ефективність і продуктивність роботи шляхом періодичних публічних оглядів якості, результативності та ефективності послуг, що надаються [101, с. 169–182].

Орієнтовні моральні норми в поведінці фахівця

1. Знайди того, хто має потребу в твоїй підтримці, допоможи, захисти його. Прояви милосердя, доброту та людяність, уміння співпереживати, співчувати.
2. Не нашкодь клієнтові.
3. Пам'ятай, що твоя сила – цінність для тебе, для твого оточення, це твоє моральне, фізичне та психічне здоров'я.
4. Розкрий себе в будь-якій ініціативі, починанні.
5. Не заганяй життя клієнтів у жорсткі рамки заздалегідь створених планів.
6. Надаючи соціально-педагогічну допомогу, не перетворюй її на подачку, що принижує гідність особистості.
7. Оцінюй себе та своїх товаришів не за словом, а за реальними діями та вчинками.
8. Будь гуманістом, формуй у собі комунікативні й організаторські здібності, почуття такту.
9. Залишайся висококультурною людиною.
10. Будь готовий до передачі знань і вмінь іншим.
11. Прагни до соціальної справедливості, економічного, фізичного, розумового добробуту всіх членів соціуму.
12. Не зловживай довір'ям клієнта, умій берегти його таємницю [78, с. 31].

Орієнтовні моральні норми в поведінці фахівця з сім'єю

1. Пам'ятай про інтереси сім'ї в цілому й окремих її членів, старайся зберігати цілісність сім'ї.
2. Захищай права сім'ї та її членів, надавай необхідну підтримку і допомогу, сприяй розвитку сім'ї та її стабілізації, формуванню самостійності.
3. Сприяй благу сім'ї.
4. Здійснюй вплив на сім'ю в цілому та на окремих її членів.
5. Запобігай нерівності, дискримінації, негуманності дій у сім'ї та щодо неї, борися з такими проявами, виступаючи як захисник сім'ї.
6. Спонукай сім'ю та її членів до самовизначення, активізуй і стимулюй її потенціал.
7. Спонукай сім'ю до самостійного та спільного прийняття рішень.

8. Інформуй сім'ю про мету, зміст, методи, засоби, результати своїх досліджень, здійсни їх за згодою сім'ї.
9. Ураховуй структуру сім'ї, розподіл влади, гендерні, вікові, індивідуальні особливості її членів.
10. Будуй стосунки з сім'єю на основі діалогу, на рівних.
11. Працюй з опорою на позитивне в сім'ї та людині.
12. Нагадуй сім'ї про її можливості, потенціал, а не про недоліки.
13. Схвалюй і попереджуй, застосовуй якомога менше осуду й критики, переконуй, а не забороняй.
14. Активно співпрацюй з іншими особами, від котрих залежить добробут сім'ї.
15. Не відштовхуй людей, якщо не можеш їм допомогти [74, с. 131].

У житті є тільки одне велике щастя:
любити і бути любимим!!!

Життя – це шанс. Скористайся ним.

Життя – це краса. Милуйся нею.

Життя – це мрія. Здійсни її.

Життя – це виклик. Прийми його.

Життя – це обов'язок. Виконай його.

Життя – це гра. Стань гравцем.

Життя – це цінність. Цінуй його.

Життя – це скарб. Бережи його.

Життя – це любов. Насолоджуйся нею.

Життя – це тайна. Пізнай її.

Життя – це юдоль бід. Перебори все.

Життя – це пісня. Доспівай її.

Життя – це боротьба. Почни її.

Життя – це безодня невідомого. Не бійся вступити в неї.

Життя – це удача. Шукай її.

Життя таке чудове!!! Не погуби його [83, с. 57].

Правила Сократового діалогу

1. Ви маєте пам'ятати про те, що мета цієї процедури – усвідомити проблему, яку ви розумієте по-різному.
2. На першому етапі один з Вас має взяти на себе роль того, хто запитує, а інший – того, хто відповідає. На другому етапі ви поміняєтеся ролями.
3. Питаючий має приймати відповіді партнера і не прагнути їх оспорювати.
4. Запитання мають спрямовуватися на з'ясування позиції партнера, його переконань і поглядів.
5. Ваше завдання – з'ясувати точку зору партнера, зрозуміти, як він оцінить проблему, яка цікавить вас обох.
6. Можна задавати уточнювальні запитання, якщо у відповідях вашого співбесідника виникнуть протиріччя.
7. Відповідаючий має бути готовим продовжувати діалог навіть тоді, коли йому неприємно відповідати.
8. Відповіді мають бути максимально щирими.
9. Обидва партнери повинні строго дотримуватися своїх ролей: запитуючий ніяк не коментує почуте, а відповідаючий не задає запитань [68, с. 29].

**Тест «Визначення емпатійних здібностей особистості»
(за методикою В. Бойка)**

Ви маєте погодитись із наведеними твердженнями або заперечити їх, позначивши знаками «+» і «-» необхідні відповіді.

| № з/п | Твердження | Відповіді | |
|-------|--|-----------|----|
| | | Так | Ні |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | У мене є звичка уважно вивчати особистість і поведінку людей, їхній характер, схильності, можливості | | |
| 2 | Якщо оточуючі виявляють ознаки знервованості, я зазвичай залишаюся спокійним | | |
| 3 | Я більше довіряю своєму розуму, ніж інтуїції | | |
| 4 | Я вважаю цілком доречним для себе цікавитись сімейними проблемами колег | | |
| 5 | Я можу легко ввійти в довіру до людини, якщо буде потрібно | | |
| 6 | Зазвичай я з першої зустрічі вгадую «споріднену душу» в новій людині | | |
| 7 | Я з цікавістю розмовляю про життя, роботу, політику з подорожніми в потягу, літаку | | |
| 8 | Я почуваюся непевно, якщо оточуючі чимось захоплені | | |
| 9 | Моя інтуїція – надійніший засіб розуміння оточуючих, ніж знання або досвід | | |
| 10 | Цікавитися внутрішнім світом іншої особистості – не тактовно | | |
| 11 | Часто своїми словами я кривджу близьких мені людей, не помічаючи цього | | |
| 12 | Я легко можу уявити себе якою-небудь твариною, відчувати її поведінку і стан | | |
| 13 | Я рідко міркую про причини вчинків людей, що безпосередньо мене стосуються | | |
| 14 | Я рідко переймаюся проблемами своїх друзів | | |

| 1 | 2 | 3 | 4 |
|----|--|---|---|
| 15 | Звичайно за декілька днів я відчуваю: щось повинно трапитися з близькою мені людиною, і мої очікування справджуються | | |
| 16 | У спілкуванні з діловими партнерами намагаюся уникати розмов про особисте | | |
| 17 | Іноді близькі люди дорікають мені, що я до них не уважний | | |
| 18 | Мені легко вдається копіювати інтонацію, міміку людей, наслідувати їх | | |
| 19 | Мій зацікавлений погляд часто шукає нових партнерів | | |
| 20 | Чужий сміх передається мені | | |
| 21 | Часто, діючи навмання, я знаходжу правильний підхід до людини | | |
| 22 | Я вважаю, що плакати від щастя неварто | | |
| 23 | Я здатний цілком злитися з коханою людиною, ніби розчинившись у ній | | |
| 24 | Мені рідко зустрічалися люди, котрих я розумів без зайвих слів | | |
| 25 | Я мимоволі або з цікавості часто підслуховую розмови сторонніх людей | | |
| 26 | Я можу залишатися спокійним, навіть якщо всі навколо мене хвилюються | | |
| 27 | Мені простіше підсвідомо відчутти сутність людини, ніж зрозуміти її, «розклавши все по поличках» | | |
| 28 | Я спокійно ставлюся до дрібних прикростей, що трапляються з ким-небудь із членів сім'ї | | |
| 29 | Мені було б важко щиро, довірливо розмовляти із замкненою людиною | | |
| 30 | У мене творча натура – поетична, художня, артистична | | |
| 31 | Я без особливої цікавості вислуховую сповіді нових знайомих | | |
| 32 | Я нервую, коли бачу людину, котра плаче | | |
| 33 | Моє мислення більше відзначається конкретністю, суворістю, послідовністю, ніж інтуїцією | | |

| 1 | 2 | 3 | 4 |
|----|--|---|---|
| 34 | Коли друзі починають говорити про свої прикросі, я намагаюся спрямувати розмову в інше русло | | |
| 35 | Якщо я бачу, що комусь із близьких важко на душі, то зазвичай утримуюся від запитань | | |
| 36 | Мені важко зрозуміти, чому дрібниці можуть так сильно засмучувати людей | | |

Опрацювання результатів

Підраховується кількість правильних відповідей (згідно з ключем) за кожною шкалою, а потім визначається сумарна оцінка.

Ключ

1. Раціональний канал емпатії: +1, +7, -13, +19, +25, -31, +24.
2. Емоційний канал емпатії: -2, +8, -14, +20, -26, +32.
3. Інтуїтивний канал емпатії: -3, +9, +15, +21, +27, -33.
4. Настанови, що підкріплюють емпатію: +4, -10, -16, -22, -28, -34.
5. Здатність до проникнення в емпатію: +5, -11, -17, -23, -29, -35.
6. Ідентифікація в емпатії: +6, +12, +20, -24, +30, -36.

Інтерпретація результатів

Аналізуються показники окремих шкал, їхня загальна сумарна оцінка рівня емпатії. Оцінки за кожною шкалою варіюються від 0 до 6 балів і свідчать про значущість конкретного параметра в структурі емпатії. Шкальні оцінки виконують допоміжну роль в інтерпретації основного показника – рівня емпатії. Сумарний показник теоретично може змінюватися в межах від 0 до 36 балів.

За даними експериментальних досліджень можна вважати, що:

- 30 і більше балів – дуже високий рівень емпатії;
- 29–22 бали – середній рівень;
- 21–15 балів – знижений рівень;
- менше ніж 14 балів – дуже низький.

Раціональний канал емпатії. Характеризує спрямованість уваги, сприймання і мислення на сутність кожної людини – її стан, проблеми, поведінку. Це спонтанний інтерес до інших, що відкриває шляхи емоційного та інтуїтивного відображення партнера. У раціональному компоненті емпатії не слід шукати логіки або мотивації інтересу до інших.

Емоційний канал емпатії. Фіксує здатність людини входити в емоційний резонанс з оточуючими – співпереживати, допомагати. Емоційна чутливість у цьому випадку стає способом «входження» до енергетичного поля партнера. Зрозуміти його внутрішній світ, прогнозувати поведінку й ефективно впливати можна лише за наявності енергетичного зв'язку партнерів. Співчуття і співпереживання виконують роль ланцюга, що поєднує двох людей.

Інтуїтивний канал емпатії. Оцінка в балах свідчить про здатність респондента передбачати поведінку партнерів, діяти в умовах дефіциту початкової інформації про них, опираючись на досвід підсвідомого. На рівні

інтуїції узагальнюються різні відомості про партнерів. Інтуїція менше залежить від оцінкових стереотипів, ніж усвідомлене сприйняття партнерів.

Настанови, що підкріплюють емпатію, полегшують дію всіх емпатичних каналів. Ефективність емпатії знижується, якщо людина прагне уникнути особистих контактів з іншими, вважає нетактовним виявляти інтерес до інших, переконує себе спокійно ставитися до переживань та проблем оточуючих. Такі міркування обмежують діапазон емоційної чутливості та емпатичного сприймання. Навпаки, різні канали діють активніше та надійніше, якщо відсутні перешкоди з боку настанов особистості.

Здатність проймається емпатією оцінюється як важлива комунікаційна властивість людини, яка дає можливість створювати атмосферу відкритості, щирості, любові. Поведінка і ставлення до партнерів впливають на інформаційно-енергетичний обмін між людьми з позитивного чи негативного боку. Розслаблення партнерів веде до емпатії, а атмосфера напруженості, неприродності, підозри заважає розкриттю й емоційному пізнанню.

Ідентифікація – ще одна важлива умова успішної емпатії співчуття. Це вміння зрозуміти іншого на основі співпереживання, поставити себе на його місце. Основу ідентифікації становлять легкість, рухливість, гнучкість емоцій, здатність до копіювання [1, с. 204–208].

Методика визначення мотивації до успіху і уникнення невдач

(А. Реана)

Інструкція

Вам пропонується дати відповідь «так» або «ні» на записані нижче 20 суджень. Намагайтеся уявити ситуацію, яка впливає зі змісту. Перевагу віддавайте тій відповіді, яка першою спаде Вам на думку.

Текст опитувальника:

1. Починаючи роботу, сподіваюсь на успіх.
2. У діяльності я є активним.
3. Вважаю себе схильним до проявів ініціативи.
4. При виконанні відповідальних завдань намагаюся в міру можливості виявити причини відмови від них.
5. Схильний до крайнощів: обираю або надто легкі завдання, або нереально важкі.
6. Стикаючись з труднощами, зазвичай не відступаю, а шукаю шляхів їх подолання.
7. При чергуванні успіхів і невдач схильний до переоцінювання своїх успіхів.
8. Продуктивність діяльності в основному залежить від моєї цілеспрямованості, а не від зовнішнього контролю.
9. При виконанні достатньо важких завдань в умовах обмеженості часу результативність моєї діяльності погіршується.
10. Я схильний проявляти наполегливість у досягненні мети.
11. Я схильний планувати своє майбутнє на достатньо віддалену перспективу.
12. Якщо я ризикую, то з розумом.
13. Я не дуже наполегливий у досягненні мети, особливо якщо відсутній контроль.
14. намагаюся ставити перед собою середні за важкістю або трохи завищені, але досяжні цілі.
15. У випадку невдачі у виконанні завдання його привабливість для мене знижується.
16. У чергуванні успіхів і невдач я більш схильний до переоцінювання невдач.
17. Віддаю перевагу плануванню свого майбутнього лише на найближчу перспективу.
18. При роботі в умовах обмеженості часу результативність діяльності в мене покращується, навіть якщо завдання є достатньо важким.
19. У випадку невдачі я зазвичай не відмовляюся від поставленої мети.
20. Якщо я сам обрав для себе завдання, то у випадку невдачі його привабливість лише зростає.

Аналіз результатів

Один бал отримують відповіді:

| | |
|--------------------|---|
| «Так» на | 1, 2, 3, 6, 8, 10, 11, 12, 14, 16, 18, 19, 20 |
| твердження: | |
| «Ні» на | 4, 5, 7, 9, 13, 15, 17 |
| твердження: | |

Підраховується загальна кількість балів. Якщо досліджуваний набрав від 1 до 7 балів, то діагностується мотивація на невдачу (страх перед невдачею); від 14 до 20 балів – мотивація на успіх (надія на успіх); від 8 до 13 – мотиваційний полюс у досліджуваного не є вираженим.

При цьому 8–9 балів – ближче до страху перед невдачею, а 12–13 – ближче до мотивації успіху [78, с. 268].

Рольова гра «ЦИВІЛІЗАЦІЯ»

Мета: формувати навички, необхідні для успішної взаємодії між людьми, котрі мають розбіжності в думках і поглядах.

Обладнання: аркуші паперу формату А-4, олівці або фломастери, два аркуші формату А-1.

Хід гри

Учасники об'єднуються у дві підгрупи, що розташовуються в різних кінцях приміщення.

Тренер: Уявіть собі, що кожна з підгруп – це окрема *прогресивна цивілізація*. Ви її представники, що подорожують у космосі. Зараз ви летите на планету Земля на міжгалактичний фестиваль. Вам потрібно:

1. Створити свою прогресивну цивілізацію, вигадавши їй назву, географічне положення, природні ресурси, населення (бажано намалювати портрет), систему правління, оборону, закони, за якими вона живе, її культурні особливості (обов'язково записати або намалювати все, що у вас є. Незаписаного не існує!) **(15–20 хв)**.
2. Визначити між учасниками в кожній підгрупі ролі парламентарів цивілізації (2–3 особи).
3. Після цього кожна підгрупа через парламентарів має представити свою цивілізацію.

Ви уважно слухали своїх нових знайомих. А тепер кожна цивілізація має за 3–5 хв знайти найсильніші й найслабші сторони з усього почутого вами та передати цю інформацію через парламентарів.

4. З цього етапу розвитку гри тренер оголошує *кризову ситуацію*: Увага! На нашу Галактику здійснено напад вірусами *тютюнопаління*. Якщо не вжити термінових заходів, використовуючи сильні сторони цивілізацій і захищаючи слабкі місця, то життя на ваших планетах загине.

5. За 10–15 хв потрібно спільно обома групами створити систему захисту від вірусів і представити її через парламентарів (знову записати, намалювати). Після завершення гри, якщо залишиться час, бажано обговорити її результати.

Ця гра дає можливість створити справжню команду. В обговоренні зверніть увагу на взаємодію між учасниками гри, а також на те, що спільними зусиллями можна вирішити багато проблем [78, с. 30].

Тренінг «ФОРМУВАННЯ НАВИЧОК ЕФЕКТИВНОГО СПІЛКУВАННЯ»

Мета: сформувати навички групової взаємодії та ефективного спілкування.

Тривалість: 3 год.

Поняття для засвоєння: ефективне спілкування, спілкування, типи спілкування, вербальне та невербальне спілкування, активне слухання.

I. Розповідь для активізації уваги учасників (10 хв.).

Історія про рай і пекло

Якось один іудейський мудрець звернувся до Господа з проханням показати йому рай та пекло. Господь погодився і відвів мудреця до великої кімнати, посеред якої стояв величезний казан з їжею, а навколо нього ходили і плакали голодні та нещасні люди. Вони страждали, бо не могли поїсти, хоча в руках у них були ложки, ручки яких були дуже довгі – довші за руки.

«Так це ж пекло!» – сказав мудрець. Тоді Господь відвів мудреця до іншої кімнати, що була точнісінько така, як перша. Посеред цієї кімнати стояв такий самий казан з їжею, а люди, що сиділи в кімнаті, тримали такі самі ложки. Але ці люди були ситі, щасливі і веселі.

«Так це ж рай!» – вигукнув мудрець.

Запитання для обговорення (5 хв):

1. Що відрізняло людей в одній кімнаті від тих, котрі були в іншій?
2. Що зробили щасливі люди та не були в змозі зробити нещасні?
3. Що допомогло людям у раю бути щасливими?

II. Вправа «Покажи емоцію» (10 хв).

Мета: знайомство, презентація, налаштування на співпрацю, розвиток самоконтролю емоційних станів.

Хід вправи. По колу кожен учасник без слів демонструє емоцію (настрій), з яким прийшов на заняття.

Запитання для обговорення (5 хв):

1. Чи легко було це зробити?

III. Інформаційне повідомлення «Три сторони спілкування» (5 хв).

Спілкуючись один з одним, ми навіть не замислюємось над тим, скільки факторів та нюансів впливає на такий процес. Що ж відбувається? Ми зустрічаємо людину, сприймаємо її, спілкуємось та взаємодіємо з нею за допомогою жестів і мови. Від того, наприклад, яке перше враження справить на нас людина, як ми побудуємо обмін інформацією, залежатиме успіх спілкування.

У психології розглядають про три сторони спілкування: *комунікативну* (обмін інформацією між людьми); *інтерактивну* (організація взаємодії між людьми; розподіл функцій або вплив на настрій, поведінку, переконання співрозмовника); *перцептивну* (процес сприйняття партнерами один одного у спілкуванні та встановлення на цій основі порозуміння між ними).

IV. Вправа «Покажи дорогу» (20 хв).

Мета: показати механізми створення неефективної комунікації, виявити фактори, що впливають на спотворення інформації у процесі спілкування.

Хід вправи. Учасники об'єднуються у дві групи.

Завдання: один звертається до «перехожого», щоб той показав дорогу до вокзалу. Група обирає двох акторів за бажанням. Вони розігрують сценку.

Запитання для обговорення:

1. Яка пара досягла успіхів? Чому?
2. Що заважало?
3. Які фактори впливали на процес передачі інформації?
4. До чого може призвести така ситуація в реальному житті?

V. Інформаційне повідомлення «Слухати – розуміти – взаємодіяти» (10 хв).

Невміння слухати нерідко є основною причиною неефективного спілкування, непорозумінь і навіть конфліктів. Чому ми часом не вміємо вислухати і зрозуміти іншого? Насамперед, рівень нашої уваги нестабільний, він коливається. Побічні думки спотворюють зміст повідомлень. Наш емоційний стан також відволікає увагу від того, про що говорить співрозмовник, і ми «відключаємося». Уміння слухати є найважливішою умовою ефективного спілкування.

Активне слухання – це не просто мовчання, не активна діяльність, тобто вміння спостерігати, відчувати, уявляти те, про що розповідають.

Те, як людина реагує на повідомлення іншого, залежить від рівня її моральності та культури.

Існують кілька рівнів активного слухання:

- I – найпростіший. Слухач повторює: «ага», «так». Наявність уваги.
- II – партнер може перепитати, зробити висновок, уточнити. Це дає змогу уникнути непорозуміння.
- III – розвиток ідей після надання належної оцінки почутому.

Отже, ефективність процесу спілкування залежить від багатьох чинників, тобто від усіх елементів комунікації: відправника, того, хто приймає інформацію, та середовища, у якому відбувається розмова.

На дошці – плакат «Секрети ефективного спілкування».

1. Говори так, щоб тебе почули.
2. Слухай так, щоб зрозуміти, про що йдеться.
3. Створюй умови для того, щоб ситуація навколо спілкування сприяла комунікації.

VI. Вправа «Вислухай – поверни» (20 хв).

Мета: тренувати навички активного слухання.

Хід вправи. Учасники без слів, встановлюючи контакт очима, об'єднуються у пари (партнер X та партнер V).

Партнер X розповідає все, що хотів би повідомити про себе, свої новини. Партнер V слухає і через 2 хв. переказує все, що почув, кажучи: «Я почув, що ти...». Далі відбувається обмін ролями.

Запитання для обговорення:

1. Які почуття виникли?

2. Чи вистачило часу?
3. Що легше – слухати чи переказувати?
4. Чи повністю була відтворена інформація?
5. Що допомагало зрозуміти партнера?
6. Чи допомагали вам поза вашого співрозмовника, вираз його обличчя?

VII. Вправа «Загадка» (20 хв).

Мета: розвиток розуміння невербальних жестів.

Обладнання: аркуш А-4, плакат зі значеннями жестів.

Хід вправи. Кожен учасник одержує окреме завдання, яке потрібно показати без слів. Усі інші відгадують.

- Привернення уваги (піднята рука).
- Дружня прихильність (поплескування по плечу).
- Погроза (стиснутий кулак).
- Вдячність (притиснута до грудей долоня, рукостискання, підняті руки).
- Перемога (піднята рука із стисненим кулаком).
- Похвала (піднятий угору великий палець руки у стиснутому кулаці).
- Підкликання (помах руки).
- Примирення (підняті вгору руки з відкритими долонями).

Запитання для обговорення:

1. Чи допомагають жести в спілкуванні?
2. А якщо їх забагато?
3. Якщо заважають, то чому?

Висновок: вербальні і невербальні засоби спілкування можуть як підсилювати, так і послаблювати взаємодію.

VIII. Вправа «Етюди» (20 хв).

Мета: розвивати навички невербального спілкування, згуртування колективу.

Обладнання: аркуш А-4.

Хід роботи. Учасники об'єднуються по 4–7 осіб. Кожна група одержує картку з темою етюду, який вона через 10 хв має показати без слів іншим учасникам.

Теми етюдів:

1. Розмова з батьками.
2. День народження друзів.
3. Знову невдача.
4. «Новачок» у класі.

Запитання для обговорення:

1. Чи важко було готувати етюди? Чому?
2. Як ви почувалися під час виконання вправи?

IX. Вправа «Повідомлення» (30 хв).

Мета: тренувати навички публічного виступу, розвивати вміння впливати на інших вербальними та невербальними засобами.

Обладнання: папір, ручки, олівці.

Хід вправи. Ведучий запитує учасників про їхній досвід виступів, труднощі, які виникали під час цих виступів.

На дошці – підготовка до виступу. Потрібно усвідомити відповіді на запитання:

1. Ким ти є для слухачів?
2. До кого звертаєшся?
3. Якої мети маєш досягти?
4. Що хочеш сказати?
5. Яку форму матиме виступ?
6. Коли виступатимеш?

Структура виступу: вступ, розвиток думки, завершення.

Напочатку виступу завоюй увагу слухачів.

В основній частині не вживай більше трьох аргументів.

Під час завершення підсумуй сказане (це можуть бути цитата, анекдот, гасло, питання, бачення майбутнього). Подякуй слухачам.

Як боротися з хвилюванням; запиши виступ, але не вчи його напам'ять. Пам'ятай, що аудиторія налаштована позитивно. Пам'ятай, що слухачі не знають про твої страхи. Завжди можна скористатися паузою.

Теми повідомлень на дошці:

Що означає дбати про своє здоров'я?

У чому цінність здоров'я людини?

Завдання для учасників:

- Сформулюйте і запишіть коротке повідомлення на одну з поданих тем, з яким ви хотіли б звернутись до своїх ровесників.
- У кожного з Вас буде 2 хв для виступу.

X. Вправа «Підсумки».

Мета: усвідомлення потреби набутих навичок.

Обладнання: кольоровий напір, скоч.

Хід вправи. На столі дві пачки паперу різного кольору.

Учасники пишуть на рожевих папірцях позитивні враження від занять, а на синіх – побажання щодо поліпшення роботи: що не сподобалось і чому? [1, с. 112–123].

Тренінг «МОРАЛЬНІ ЯКОСТІ»

Мета: усвідомлення особистісних моральних якостей, що проявляються в спілкуванні; відпрацювання навичок ефективної взаємодії.

Хід тренінгу

Вступ. «Спілкування між людьми – надзвичайно складний процес. Кожен з нас вчиться цього все своє життя, набуваючи досвіду, який часто будується на помилках і розчаруваннях. Чи можна навчитися розвивати свої моральні якості за допомогою спілкування? Так, зробити це можна за допомогою ігрових вправ».

1. Снігова куля

Кожен учасник групи називає своє ім'я, особисту моральну якість, цінну для нього. Перший учасник називає своє ім'я і якість, другий – ім'я і якість першого, потім свою і т. д. Таким чином, імена та якості нарастають, як снігова куля. Останній учасник називає всіх.

Під час обговорення слід звернути увагу на те, що допомагало виконати вправу, в яких ситуаціях відчувалося хвилювання, які прийоми посприяли запам'ятовуванню.

2. Довіра (час виконання – 10–15 хв).

Я хочу запропонувати вам гру, в якій ваші очі будуть відпочивати, а вести будуть руки, вуха, інтуїція. Заплющіть очі і почніть повільно ходити по кімнаті. Звикайте до нового способу орієнтування...

У цій грі неможна розмовляти (1 хв).

Не розплющуючи очей, спробуйте знайти собі партнера. Візьміться за руки. Коли зробите це, встаньте поруч...

А тепер відчуйте руки один одного. Якого розміру долоні у вашого партнера – теплі вони чи холодні, м'які чи шорсткі, ніжні чи жорсткі?

Спробуйте зробити щось на кшталт «тактильних фотографій» його рук, збережіть у пам'яті (2–3 хв).

Не розплющуючи очей, відпустіть руки партнера і пройдіться по кімнаті на самоті (1 хв).

Спробуйте із заплющеними очима знову знайти руки тієї ж людини. Якщо ви впевнені, що знайшли їх, станьте поруч і розплющіть очі. Поспостерігайте за іншими».

Обговорення:

Як я себе почував(ла) під час виконання вправи?

Коли я був(ла) невпевнений(на)?

Коли я був(ла) впевнений(на)?

Як я сприймав(ла) руки різних людей?

Яку роль для мене відіграє дотик, якщо мова йде про довіру?

Чи змінилося щось у моєму ставленні до групи або партнера?

3. Інтерв'ю (виконується в парах)

У вас є 20 хвилин, упродовж яких необхідно взяти один у одного інтерв'ю. Ви повинні якомога більше дізнатися про свого партнера: його життя, інтереси, цінності, важливі життєві події задля точного уявлення про партнера.

4. Візитка. Я відповідаю за тебе.

Кожен учасник розповідає про свого партнера впродовж двох хвилин, представляючи його групі. Після розповіді група задає уточнювальні питання, допомагаючи зробити «візитку» найбільш повнішою.

5. А ще я ...

Зараз кожен з вас може сказати, наскільки «візитка» збігається з вашим власним уявленням про себе, з вашими моральними якостями, з чим ви згодні, а що не відповідає вашій характеристиці. «Візитівку» можна доповнити, починаючи фразу словами: «А ще я ...».

У виконанні даного циклу вправ необхідно підтримувати в групі позитивний емоційний фон, зацікавленість учасників один одним.

6. Малюнок удвох.

Для виконання вправи вам необхідно створити пари. Постарайтеся вибрати партнера не з близького оточення групи. Всі дії виконуються за інструкцією і мовчки, тобто розмовляти з партнером забороняється.

Інструкція. Візьміть на двох один аркуш паперу, одну ручку, якою будете малювати, тримаючись за неї удвох. Ваше завдання – не домовляючись з партнером, намалювати сюжетний малюнок. Час виконання – 3 хвилини.

Після завершення роботи дайте назву своєму малюнку. Подякуйте партнеру за спільну діяльність. Покажіть свій малюнок групі. Подивіться, що намалювали інші. Чи є подібні малюнки?».

Обговорення:

Які емоції і почуття ви зараз відчуваєте?

Що допомагало і що заважало вам виконувати завдання?

Як ви розподіляли функції? Хто з вас був лідером?

Чи схожа ваша поведінка зараз на те, що зазвичай відбувається з вами в групі?

Які власні ідеї вам вдалося реалізувати і що не вийшло? Чому?

7. Факс.

Для виконання вправи необхідно заготовити картонку з пропозицією «Ми найкраща група!», ручку і папір.

Усі учасники стають ланцюжком один за іншим. Останній учасник отримує невідоме групі повідомлення («Ми найкраща група!»). Він передає повідомлення по одній букві або символу (малює пальцем на спині тому, хто стоїть попереду). Кожен учасник передає отриману букву (символ) наступному, виводячи у нього на спині. Учасник, котрий стоїть першим, записує отримані літери. Має вийти фраза.

Якщо хто-небудь з учасників не зрозумів букву, яку йому передали, то лясає себе по плечу. А це означає, що її потрібно повторити. Букви краще використовувати друковані.

Обговорення:

Чи задоволені ви результатом роботи?

Що допомагало і що заважало виконати завдання ефективно?

Що можна сказати про злагодженість роботи групи?

Чи достатньо відповідально ви виконували свої функції?

8. Рефлексія.

Необхідно вислухати кожного члена групи, дізнатися про його емоційний стан, дати можливість висловити своє ставлення до подій.

Обговорення може доповнюватись наступними питаннями:

З якими почуттями ви завершуєте заняття?

Що було для вас найефективнішим?

Що на занятті вам вдалося, а чого не досягли?

Які питання або теми у вас викликають найбільшу зацікавленість?

9. Підсумки.

У кінці тренінгу учасники роблять коло, і кожний описує свій емоційний стан, а також відповідає на питання: які моральні якості я розкрив у своїх одногрупників; що було для мене відкриттям?

Наприкінці заняття після висловлення всіх учасників групи ведучий пропонує поаплодувати один одному за роботу в групі.

(Укладено автором).

Методика «КОС-2»

Професійно важливими якостями спеціаліста з соціальної роботи є комунікативні та організаторські здібності, властивості емоційно-вольової сфери.

Для оцінювання рівня розвитку комунікативних та організаторських здібностей користуються методикою «КОС-2» (Б. Федоришин). Вона допомагає виявити вміння чітко і швидко налагоджувати ділові та товариські контакти, бажання розширити їх, впливати на людей, проявляти ініціативу.

Інструкція

Вам запропоновано 40 запитань, на кожне з яких треба дати відповідь «так» або «ні». Час виконання методики – 10–15 хвилин.

Текст опитувальника

1. Чи є у Вас потяг до спілкування і знайомства з різними людьми?
2. Чи подобається Вам займатися громадською роботою?
3. Чи довго турбує Вас почуття образи на своїх товаришів?
4. Чи завжди Вам важко орієнтуватися в критичній ситуації, що склалася?
5. Чи багато у Вас друзів, з якими постійно спілкуєтеся?
6. Чи часто вдається Вам схилити більшість своїх товаришів до прийняття ними Вашої думки?
7. Чи правда, що Вам приємніше і простіше проводити час за книгами або за яким-небудь іншим заняттям, ніж з людьми?
8. Якщо виникли певні перешкоди у здійсненні Ваших намірів, чи легко Вам від них відмовитися?
9. Чи легко Ви встановлюєте контакти з людьми, які значно старші за Вас?
10. Чи любите Ви придумувати й організовувати зі своїми товаришами різноманітні ігри та розваги?
11. Чи важко вам «включатися» в нові для Вас компанії (колективи)?
12. Чи часто Ви відкладаєте на інші дні справи, які слід було б виконати сьогодні?
13. Чи легко Вам вдається встановлювати контакти і спілкуватися з незнайомими людьми?
14. Чи прагнете Ви, щоб Ваші товариші діяли відповідно до Вашої думки?
15. Чи важко Вам освоюватися в новому колективі?
16. Правда, що у Вас не буває конфліктів з товаришами через невиконання ними своїх обіцянок, зобов'язань, обов'язків?
17. Чи прагнете Ви, якщо обставини сприяють цьому, познайомитися і поспілкуватися з незнайомою людиною?
18. Чи часто Ви у вирішенні важливих справ берете ініціативу на себе?
19. Чи дратують Вас оточуючі, чи виникає у Вас бажання бути наодинці?
20. Чи правда, що Ви, як правило, погано орієнтуєтеся в незнайомій для Вас ситуації?
21. Чи подобається Вам постійно бути серед людей?

22. Чи виникає у Вас відчуття дискомфорту, якщо Вам не вдається завершити розпочату справу?
23. Чи важко Вам проявити ініціативу, щоб познайомитися з іншою людиною?
24. Чи правда, що Ви втомлюєтесь від постійного спілкування з друзями?
25. Чи подобається Вам брати участь у колективних іграх?
26. Чи часто Ви проявляєте ініціативу під час вирішення проблем, які торкаються інтересів Ваших друзів?
27. Чи правда, що Ви відчуваєте себе невпевнено серед незнайомих людей?
28. Чи правда, що Ви прагнете того, щоб довести правильність своїх дій?
29. Чи вважаєте, що Вам неважко внести пожвавлення в незнайоме товариство?
30. Чи брали Ви участь у громадському житті школи (підприємства)?
31. Чи прагнете Ви обмежити коло своїх знайомих?
32. Чи правда, що Ви не прагнете відстоювати свою думку або рішення, якщо його не відразу прийняли друзі?
33. Чи відчуваєте Ви себе комфортно в незнайомій компанії?
34. Чи охоче Ви організуєте вечірку для своїх друзів?
35. Чи правда, що Ви розгублені, коли треба говорити перед великою кількістю людей?
36. Чи часто Ви спізнюєтесь на ділові зустрічі, побачення?
37. У Вас багато друзів?
38. Чи часто Ви буваєте у центрі уваги своїх друзів?
39. Чи відчуваєте Ви дискомфорт під час спілкування з малознайомими людьми?
40. Чи правда, що Ви не дуже впевнено відчуваєте себе в оточенні великої групи своїх друзів?

Обробка результатів

Комунікативні схильності: «Так» – 1, 5, 9, 13, 17, 21, 25, 29, 33, 37;

«Ні» – 3, 7, 11, 15, 19, 23, 27, 31, 35, 39.

Організаторські схильності: «Так» – 2, 6, 10, 14, 20, 22, 26, 30, 34, 38;

«Ні» – 4, 8, 12, 16, 20, 24, 28, 32, 36, 40.

Коефіцієнт комунікативних або організаторських схильностей K – це відношення кількості відповідей, що збігаються з ключем, до числа 20: $K = x/20$

Показники, отримані за даною методикою, можуть коливатися від 0 до 1. Показники, близькі до 1, свідчать про високий рівень комунікативних чи організаторських схильностей; близькі до 0 – про низький рівень.

Оцінний коефіцієнт (K) – це первинна кількісна характеристика. Для якісної стандартизації результатів дослідження використовуються шкали оцінок, у яких тому чи іншому діапазону кількісних показників K відповідає визначена оцінка. Наприклад, у Вас кількість відповідей, що збіглися, виявилась рівною 19 за шкалою комунікативних схильностей і 16 – за шкалою організаторських схильностей. Користуючись формулою, вираховуємо: $K(ком) = 19/20 = 0,95$ і $K(орг) = 16/20 = 0,8$

Записуємо результати досліджень у бланк відповідей і порівнюємо їх зі шкалами оцінок комунікативних та організаторських схильностей.

Шкала оцінок комунікативних схильностей

| | | | | | |
|---------------------|-----------|------------------|-----------|-----------|--------------|
| Коефіцієнт К | 0,10-0,45 | 0,46-0,55 | 0,56-0,65 | 0,66-0,75 | 0,76-1 |
| Оцінка | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Рівень | Низький | Нижче середнього | Середній | Високий | Дуже високий |

Шкала оцінок організаторських схильностей

| | | | | | |
|---------------------|-----------|------------------|-----------|-----------|--------------|
| Коефіцієнт К | 0,20-0,55 | 0,56-0,65 | 0,66-0,70 | 0,71-0,80 | 0,77-1 |
| Оцінка | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Рівень | Низький | Нижче середнього | Середній | Високий | Дуже високий |

Інтерпретація результатів

Якщо Ви отримали оцінку «1», то Вам властивий низький рівень схильностей до комунікативної та організаторської діяльності.

У тих, хто отримав оцінку «2», розвиток комунікативних та організаторських схильностей на рівні нижче середнього. Ви не прагнете до спілкування, відчуваєте себе скуто в новій компанії, у вільний час любите бути на самоті, обмежуєте свої знайомства, переживаєте труднощі у встановленні контактів з людьми, виступаючи перед аудиторією, погано орієнтуєтесь в незнайомій ситуації, не відстоюєте свою думку, важко переживаєте образи. Не проявляєте ініціативи в громадській діяльності, у багатьох справах уникаєте прийняття самостійних рішень.

Якщо Ви отримали оцінку «3», то для Вас характерний середній рівень комунікативних та організаторських схильностей. Ви прагнете до контакту з людьми, не обмежуючи коло своїх знайомств, відстоюєте думку, плануєте роботу. Однак потенціал цих схильностей не характеризується високою стійкістю. Вам необхідно серйозно зайнятися формуванням і розвитком комунікативних та організаторських схильностей.

Якщо Ви отримали «4», то Вас можна віднести до групи людей з високим рівнем комунікативних та організаторських схильностей. Ви не розгублюєтесь в новій ситуації, швидко знаходите друзів, постійно розширюєте коло знайомств, займаєтесь громадською діяльністю, допомагаєте близьким друзям, виявляєте ініціативу в спілкуванні, із задоволенням берете участь в організації громадських заходів, здатні приймати рішення в екстремальній ситуації.

Якщо Ви отримали оцінку «5», то Вас можна віднести до групи людей з найбільш високим рівнем комунікативних та організаторських схильностей. Для Вас характерні швидка орієнтація у складних ситуаціях, невимушена поведінка в новому колективі. Ви ініціативні, приймаєте самостійні рішення,

відстоюєте свою думку. Ви легко почуваете себе в незнайомій компанії, любите й умієте організовувати різноманітні ігри, колективні справи.

При інтерпретації отриманих даних слід пам'ятати, що вони лише констатують наявний рівень комунікативних та організаторських схильностей у даний період розвитку особистості. Якщо результати тестування виявляться невисокими, то це зовсім не означає, що цих схильностей потенційно у Вас немає. Просто не були створені умови для їх виявлення й розвитку або у Вас не було нагальної потреби отримати необхідні вміння [78, с. 338–342].

Тест «Визначення рівня комунікативності»

Дайте відповіді на запитання: «так» (2 бали), «ні» (0 балів), «Іноді» (1 бал) та підрахуйте суму набраних балів.

| № з/п | Питання | Так | Ні | Іноді |
|-------|---|-----|----|-------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | На Вас чекає ділова зустріч. Чи сильно це Вас бентежить? | | | |
| 2 | Чи відкладаєте Ви візит до лікаря, доки Вам не стане зовсім зле? | | | |
| 3 | Чи викликає у Вас незадоволення доручення виступити з повідомленням на зборах? | | | |
| 4 | Вам пропонують відрядження до міста, в якому Ви ніколи не були. Чи докладете максимум зусиль, щоб уникнути цього відрядження? | | | |
| 5 | Чи любите Ви ділитися своїми переживаннями з ким-небудь? | | | |
| 6 | Чи дратуєтесь Ви, якщо незнайома людина звертається до Вас на вулиці з проханням? | | | |
| 7 | Чи вірите Ви, що існує проблема «батьків» і «дітей» та що людям різних поколінь важко порозумітися? | | | |
| 8 | Чи соромитесь Ви нагадати знайомому, що він забув повернути вам 100 гривень, які позичив минулого місяця? | | | |
| 9 | Якщо Вам у ресторані або кафе подали неякісну страву, Ви промовчите, лише розсерджено відставивши тарілку? | | | |
| 10 | Опинившись наодинці з незнайомою людиною, Ви не почнете з нею розмовляти та будете невдоволені, якщо першою заговорить вона. Чи так це? | | | |

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----|--|---|---|---|
| 11 | Вас жахає довга черга в магазині, кінотеатрі... Чи відмовитесь Ви від свого наміру замість того, щоб встати в кінці довгої черги та очікувати? | | | |
| 12 | Чи боїтеся Ви брати участь у комісії з яких-небудь конфліктних ситуацій? | | | |
| 13 | Ви маєте власні, суто індивідуальні критерії оцінювання творів літератури, мистецтва і жодних інших думок Ви не сприймаєте. Чи це так? | | | |
| 14 | Почувши в «кулуарах» помилкове судження стосовно добре відомого Вам питання, чи вважаєте Ви краще промовчати та не розпочинати суперечки? | | | |
| 15 | Чи викликає у Вас неприємні почуття прохання допомогти комусь у вирішенні службового питання, навчальної теми? | | | |
| 16 | Ви охочіше подаєте свої погляди в письмовій формі, ніж в усній. Чи не так? | | | |

Опрацювання результатів

30–32 бали. Ви дуже не комунікабельні, і від цього страждаєте насамперед самі.

25–29 балів. Ви відлюдькуваті, мовчазні, віддаєте перевагу самотності, тому у Вас мало друзів.

19–24 бали. Ви достатньо товариська людина, у незнайомій ситуації почуваетесь досить упевнено. У Ваших висловлюваннях інколи забагато сарказму без вагомих причин. Але ці недоліки можна виправити.

15–20 балів. У Вас нормальний рівень комунікабельності. Ви розпочинаєте нові справи, йдете на зустріч із новими людьми без неприємних почуттів. Хоча, ймовірно, не полюбляєте галасливих компаній, багатослів'я Вас дратує.

6–14 балів. Ви завжди почуваетесь впевнено, з радістю висловлюєтеся з будь-якого приводу, навіть якщо маєте лише поверхневе уявлення. Беретеся за будь-яку справу, хоча не завжди можете успішно довести її до кінця. Поміркуйте над цим.

5 та менше балів. Ваша товариськість занадто велика. Ви забагато розмовляєте, цікавитесь справами, які Вас не стосуються. Ви маєте вибухову вдачу, часто не об'єктивні. Людям важко перебувати поруч із Вами [1, с. 151–154].

Оцінка вмінь говорити і слухати (Тест У. Маклені)

Сформованість умінь говорити і слухати відіграє важливу роль у прихильності до себе людей, підвищенні привабливості й емпатійності спілкування з Вами, зниженні конфліктності суперечностей і зіткнень, створенні атмосфери партнерства і співпраці.

Інструкція. Необхідно відповісти на кожне запитання тесту «так» або «ні».

1. Коли Ви розмовляєте, пояснюєте що-небудь, чи уважно ви стежите за тим, щоб слухач вас зрозумів?
2. Чи підбираєте слова, відповідно до рівня підготовки і розуміння слухача?
3. Чи обдумуєте ви побажання, вказівки, прохання перед тим, як висловитись?
4. Якщо Ви висловили нову думку і ваш слухач нічого не запитує, чи вважаєте, що він зрозумів її?
5. Чи стежите за тим, щоб Ваші висловлювання були якомога більш визначеними, чіткими, короткими?
6. Чи обдумуєте Ви заздалегідь свої ідеї, пропозиції, щоб не говорити незв'язно і незрозуміло?
7. Чи заохочуєте Ви, щоб Вас запитували?
8. Чи вважаєте, що знаєте думки оточуючих, чи запитуєте їх, щоб це з'ясувати?
9. Чи розрізняєте факти і думки?
10. Чи шукаєте нові заперечення проти аргументів співбесідника?
11. Чи стараетесь, щоб ваші друзі (слухачі) у всьому погоджувалися з вами?
12. Чи завжди говорите чітко, повно, стисло і ввічливо?
13. Чи робите паузи в мові, щоб самому зібратися з думками і слухачам дати можливість обдумати ваші пропозиції, запитати?

Опрацювання та інтерпретація результатів

Якщо ви, не замислюючись, відповісте «так» на всі запитання, окрім 4, 8, 10 і 11-го, то можна вважати, що володієте прийомами грамотного, безконфліктного спілкування, вмієте висловлювати свої думки і слухати співбесідника; володієте основними вміннями для формування загальної точки зору і розуміння, вирішення та профілактики конфліктних ситуацій [115, с. 99–101].

Тест «Чи вмієте Ви слухати?»
(Методика М. Снайдера)

Інструкція. Відзначте ситуації, які викликають у Вас незадоволення, розчарування або роздратування в процесі бесіди з будь-якою людиною – Вашим другом, колегою, керівником або просто випадковим співбесідником.

1. Співбесідник не дає мені шансу висловитися; у мене є що сказати, але немає можливості додати слово; співбесідник постійно перериває мене під час бесіди.
2. Співбесідник ніколи не дивиться в очі під час розмови, і я не впевнений, чи слухає він мене.
3. Розмова з таким партнером часто викликає відчуття втрати часу.
4. Співбесідник постійно метушиться, олівець і папір цікавлять його більше, ніж мої слова.
5. Співбесідник ніколи не усміхається. Мені стає незручно й тривожно.
6. Співбесідник завжди відволікає мене запитаннями і коментарями.
7. Що я не сказав би, співбесідник завжди «гасить» мій запал.
8. Співбесідник завжди прагне спростувати мене.
9. Співбесідник перекручує значення моїх слів і вкладає в них інший зміст.
10. Коли я щось запитую, співбесідник примушує мене захищатися.
11. Іноді співбесідник перепитує мене, вдаючи, що не розчув.
12. Співбесідник, не дослухавши до кінця, перебиває мене, щоб потім погодитися.
13. Співбесідник у розмові зосереджено займається стороннім: грається сигаретою, протирає скло окулярів тощо, і я впевнений, що він при цьому не уважний.
14. Співбесідник робить висновки за мене.
15. Співбесідник завжди намагається вставити слово в мою розповідь.
16. Співбесідник завжди дивиться на мене дуже уважно.
17. Співбесідник дивиться на мене, ніби оцінює. Це мене хвилює.
18. Коли я пропоную що-небудь нове, співбесідник говорить, що він думає так само.
19. Співбесідник переграє, показуючи, що цікавиться бесідою; дуже часто киває головою, охає і підтримує.
20. Коли я говорю про серйозне, співбесідник вставляє смішні історії, жарти, анекдоти.
21. Співбесідник часто дивиться на годинник під час розмови.
22. Коли я входжу в кабінет, співбесідник залишає всі справи і всю увагу звертає на мене.
23. Співбесідник поводить себе так, ніби я заважаю йому робити що-небудь важливе.
24. Співбесідник вимагає, щоб усі погоджувалися з ним. Будь-який його вислів завершується запитанням: «Ви теж так думаєте?» або «Ви не згодні?»

Опрацювання та інтерпретація результатів

Підрахуйте відсоток ситуацій, що викликають досаду і роздратування.

70–100% – Ви поганий співбесідник, Ви конфліктний, не орієнтований на партнерство в спілкуванні. Вам необхідно працювати над собою і вчитися слухати.

40–70% – у Вас є деякі недоліки. Ви критично ставитеся до сказаного, Вам ще бракує деяких рис хорошого співбесідника, часто ображаєтеся. Уникайте поспішних висновків, не загострюйте увагу на манері говорити, на дрібницях і образах, не прикидайтеся, не шукайте прихованого значення сказаного, не монополізуйте розмову.

10–40% – Ви хороший співбесідник, але іноді відмовляєте партнеру в повній увазі. Повторюйте ввічливо його слова, дайте йому час розкрити свою думку повністю; пристосовуйте свій темп мовлення до його мови, і можете бути впевнені, що спілкуватися з Вами буде ще приємніше.

0–10 % – Ви чудовий співбесідник і не конфліктна людина. Ви вмієте слухати, Ваш стиль спілкування може стати прикладом для оточуючих [101, с. 102–103].

Тест «Чи вмієте Ви спілкуватися»

1. Чи часто до Вас звертаються на вулиці сторонні люди?
 - а) Так, запитують про шлях до того чи іншого місця, просять перевести їх через дорогу.
 - б) Рідко, здебільшого, пропонують погадати, лотерею або придбати якусь річ.
 - в) Інколи, але я намагаюся не зупинятися: навколо так багато аферистів.
2. Якого стилю спілкування Ви дотримуетесь?
 - а) Люблю говорити гучно, емоційно, багато жестикулюю.
 - б) Розмовляю спокійним голосом, можу для переконливості доторкнутися до співрозмовника рукою.
 - в) Підтримую той стиль спілкування, який обере протилежна сторона.
3. Чи часто Ви посміхаєтеся своєму співрозмовникові?
 - а) Інколи.
 - б) Звісно, я ж демонструю йому свої емоції.
 - в) Ні, я взагалі рідко посміхаюся.
4. Опинившись у скрутному становищі, чи шукатимете допомоги в інших?
 - а) Буду розраховувати тільки на себе.
 - б) Телефонуватиму рідним та знайомим зі скаргами на долю, буду плакатися «в жилетку».
 - в) Зателефоную до близького друга та попрошу поради.
5. Ви чекаєте на лікаря в довгій черзі. Чим займатиметеся?
 - а) Читанням, завжди тримаю для такого випадку книгу чи журнал.
 - б) Спробую поговорити із сусідами на якусь тему.
 - в) Розпитаю всіх про їхні хвороби й розповім про свою.
6. Чи любляєте ходити в гості?
 - а) Залюбки, намагаюся не залишатися на свята вдома.
 - б) Люблю як ходити в гості, так і приймати їх у себе.
 - в) Мене ніхто не запрошує.
7. Ви зайняті, а Вам телефонує знайомий. Що робитимете?
 - а) Перепрошу й пообіцяю перетелефонувати, коли звільнюся.
 - б) Скажу, що не можу говорити, покладу слухавку.
 - в) Нічого не вдієш – доведеться підтримати розмову.
8. Ви зустріли знайомого після тривалої розлуки. Про що говоритимете?
 - а) Спершу розповім йому всі мої новини.
 - б) «Перекинуся» кількома фразами.
 - в) Розпитаю, які зміни відбулися в його житті.
9. Чи пам'ятаєте Ви дні народження друзів?
 - а) Звісно, тримаю список пам'ятних дат на кожен місяць і завжди знайду час,

щоб зателефонувати та висловити кілька теплих слів.

б) Так, це зручна нагода для спілкування. Зателефоную та запрошуюся в гості.

в) Можу забути, якщо багато справ.

10. Чи любляете Ви тварин?

а) Ні, не розумію людей, які завели кішку або собаку – від них стільки бруду.

б) Швидше боюся, адже вони завжди намагаються подряпати або вкусити мене.

в) Люблю, вони відповідають взаємністю.

Ключ до тесту

| № за- питання | Бали за відповідь | | |
|------------------|-------------------|---|---|
| | а | б | в |
| 1 | 2 | 1 | 0 |
| 2 | 0 | 2 | 1 |
| 3 | 1 | 2 | 0 |
| 4 | 0 | 2 | 1 |
| 5 | 0 | 1 | 2 |
| 6 | 2 | 1 | 0 |
| 7 | 2 | 0 | 1 |
| 8 | 2 | 0 | 1 |
| 9 | 1 | 2 | 0 |
| 10 | 0 | 1 | 2 |

Опрацювання та інтерпретація результатів

До 5 балів. Ви замкнені, не любляете спілкуватися та цілком заглиблені у справи. Хоча б у вихідні забудьте про службові обов'язки й приділіть увагу рідним та друзям. Пам'ятайте, що спілкування є основною людською радістю.

6–10 балів. Ви дуже сором'язливі. Вами легко маніпулювати, тому люди часто використовують Вас зі своєю метою. Навчіться говорити «ні», коли Вам це необхідно. Вам слід навчатися спілкуванню та займатися аутотренінгом.

11–15 балів. Ви вмієте підтримати розмову, можете привернути до себе людей, але й не дозволите їм сісти Вам на голову.

16–20 балів. Ви надто нав'язливі та найчастіше думаєте тільки про себе. Не шукайте вигідних знайомств, намагайтеся спілкуватися саме тому, що люди є цікавими. Інакше можете втратити всіх друзів [1, с. 141–143].

Діагностика рівня конфліктності особистості

Інструкція. Прочитайте питання та оберіть один із запропонованих варіантів відповіді.

1. У громадському транспорті почалася суперечка на підвищених тонах. Ваша реакція?
 - А. Не беру участі.
 - Б. Коротко висловлююся на захист того, кого вважаю правим.
 - В. Активно втручаюся, «викликаючи вогонь на себе».
2. Чи виступаєте Ви на зборах із критикою на адресу керівництва?
 - А. Ні.
 - Б. Тільки якщо маю на це підстави.
 - В. Критикую з будь-якого приводу не тільки керівництво, але й тих, хто його захищає.
3. Чи часто Ви сперечаєтесь з друзями?
 - А. Тільки якщо вони не надто вразливі.
 - Б. Тільки з приводу принципових питань.
 - В. Суперечки – моя стихія.
4. Уявіть, що Ви стоїте в черзі. Як Ви реагуєте, якщо хтось намагається пройти без черги?
 - А. Обурююся в душі, але мовчу.
 - Б. Роблю зауваження.
 - В. Підходжу до початку черги і слідкую за порядком.
5. На обід Вам подали недосолену страву. Ваша реакція?
 - А. Не буду піднімати шуму через дрібниці.
 - Б. Посолю не коментуючи.
 - В. Не втримаюся від зауваження і, можливо, демонстративно відмовлюсь від їжі.
6. Вам наступили на ногу на вулиці чи у транспорті. Ваша реакція?
 - А. З обуренням подивлюся на кривдника.
 - Б. Сухо зроблю зауваження.
 - В. Висловлюсь, не підбираючи слів.
7. Хтось із Ваших близьких купив річ, яка Вам не сподобалась. Ваша реакція?
 - А. Промовчу.
 - Б. Обмежусь коротким коментарем.
 - В. Влаштую скандал.
8. Вам не пощастило в лотереї. Як Ви до цього поставитесь?
 - А. Намагатимусь бути байдужим, але в душі дам слово ніколи більше не брати

участі в ній.

Б. Не приховуватиму жалю, але підійду до цієї ситуації з гумором, пообіцявши взяти реванш.

В. Програш надовго зіпсує настрій.

Опрацювання результатів. Підрахуйте кількість набраних балів виходячи, з того, що варіант А оцінюється 4, Б – 2, В – 0 балами.

28–32 бали. Ви тактовні й миролюбні, уникаєте суперечок, конфліктів і критичних ситуацій на роботі та вдома. Проте інколи Вас можуть назвати пристосуванцем через те, що не прагнете відстоювати свої права, прислуховуючись до чужих рішень.

15–28 балів. Вас вважають людиною конфліктною. Але насправді Ви конфліктуєте тільки в тому випадку, якщо нема іншого виходу й інші засоби вирішення проблеми вичерпані. Ви впевнено відстоюєте власну думку, не виходячи при цьому за рамки коректності, не принижуетесь до образ. Усе це викликає до Вас повагу.

0–14 балів. Суперечності і конфлікти – це повітря, без якого Ви не можете жити. Любите критикувати інших, але коли Вам це вигідно. Якщо ж чуєте зауваження на свою адресу, готові «з'їсти живцем» того, хто критикує. Ваша критика – заради критики, а не заради справи. Досить важко доводиться тим, хто поруч з Вами на роботі та вдома. Ваша нестриманість відштовхує людей. Спробуйте змінити свій складний і конфліктний характер [101, с. 77–84].

**Оцінка рівноваженості в конфліктах і схильності
до нервових зривів**

Інструкція. Чи загрожує вам нервовий зрив? Ви дізнаєтеся про це, відповівши на запитання тесту.

1. Чи важко Вам звернутися до кого-небудь із проханням про допомогу?
 - Так, завжди (3);
 - дуже часто (2);
 - іноді (1);
 - дуже рідко (0);
 - ніколи (0).
2. Чи думаєте Ви про свої проблеми навіть у вільний час?
 - Дуже часто (5);
 - часто (4)
 - іноді (2);
 - дуже рідко (0);
 - ніколи (0).
3. Побачивши, що у людини щось не виходить, чи відчуваєте Ви бажання зробити це замість неї?
 - Так, завжди (5);
 - дуже часто (4);
 - іноді (2);
 - дуже рідко (0);
 - ніколи (0).
4. Чи довго Ви хвилюєтеся через неприємності?
 - Так, завжди (5);
 - дуже часто (4);
 - іноді (2);
 - дуже рідко (0);
 - ніколи (0).
5. Скільки часу Ви відпочиваєте?
 - Більше трьох годин (0);
 - дві-три години (0);
 - одну-дві години (2);
 - жодної хвилини (4).
6. Чи перебиваєте Ви, не дослухавши, людину, яка пояснює Вам що-небудь із зайвими подробицями?
 - Так, завжди (4);
 - часто (3);
 - залежить від обставин (2);
 - рідко (1);
 - ні (0).
7. Про Вас говорять, що Ви завжди поспішаєте?

- Так (5);
- часто поспішаю (4);
- поспішаю, як і усі (1);
- поспішаю тільки у впевних випадках (0);
- ніколи не поспішаю (0).

8. Чи важко Вам відмовитися від смачної їжі?

- Так, завжди (3);
- дуже часто (2);
- іноді (0);
- дуже рідко (0);
- ніколи (0).

9. Чи доводилося Вам робити декілька справ одночасно?

- Так, завжди (5);
- дуже часто (4);
- іноді (3);
- рідко (1);
- ніколи (0).

10. Чи вважаєте, що під час розмови Ваші думки «кружляють десь далеко»?

- Дуже часто (5);
- часто (4);
- трапляється (3);
- дуже рідко (0);
- ніколи (0).

11. Чи не здається Вам іноколи, що люди говорять про несуттєві речі?

- Дуже часто (5);
- часто (4);
- іноді (1);
- дуже рідко (0);
- ніколи (0).

12. Ви хвилюєтеся, коли стоїте в черзі?

- Дуже часто (4);
- часто (3);
- дуже рідко (1);
- ніколи (0).

13. Чи любите давати поради?

- Так, завжди (4);
- дуже часто (3);
- іноді (1);
- дуже рідко (0);
- ніколи (0).

14. Чи довго вагаєтеся перед тим, як прийняти якесь рішення?

- Завжди (3);
- дуже часто (2);
- часто (1);

- дуже рідко (3);
- ніколи (0).

15. Як розмовляєте?

- Квапливо, скоромовкою (3);
- швидко (2);
- спокійно (0);
- поволі (0).

Опрацювання та інтерпретація результатів

Від 45 до 60 балів – нервовий зрив для Вас є реальною загрозою. Перевірте кров'яний тиск і вміст холестерину в крові. Вам треба змінити спосіб і ритм свого життя.

Від 20 до 44 балів – Вам потрібно ставитися до життя спокійно й уміти внутрішньо розслабитися, знімаючи напруження.

До 19 балів – Вам вдається зберігати спокій і врівноваженість. Старайтеся і надалі уникати хвилювань, не звертати увагу на дрібниці, не сприймати драматично будь-які невдачі.

Нуль балів – якщо ви відповідали чесно та відверто, то єдина небезпека, яка Вам загрожує, – це надмірний спокій і, зазвичай, нудьга [101, с. 84–87].

Тест психічного «вигорання»

Призначення. Ця методика спрямована на інтегральну діагностику психічного «вигорання», включаючи різні підструктури особистості.

Інструкція. Вам пропонується відповісти на ряд тверджень, пов'язаних з роботою. Будь ласка, прочитайте сказане і дайте відповідь, чи відчували Ви щось подібне. Якщо у Вас ніколи не виникало подібного відчуття, поставте хрестик у бланку відповідей в колонці «ніколи» навпроти порядкового номера твердження. Якщо у Вас подібне відчуття присутнє постійно, то поставте хрестик у бланку відповідей у колонці «завжди». Те саме зробіть з відповідями «рідко» і «часто». Відповідайте якомога швидше. Постарайтесь довго не роздумувати над вибором відповіді.

Бланк відповідей

| № питань | форми відповідей | | | |
|----------|------------------|-------|-------|--------|
| | Завжди | Часто | Рідко | Ніколи |
| | | | | |
| | | | | |

Опитувальник

1. Мене легко роздратувати.
2. Думаю, що працюю тому, що треба десь працювати.
3. Мене турбує думка колег про мою роботу.
4. Я відчуваю, що в мене немає ніяких емоційних сил вникати в чужі проблеми.
5. Мене мучать безсонні ночі.
6. Я думаю, якби появилася вдала нагода, я змінив би місце роботи.
7. Я працюю з великою напругою.
8. Моя робота приносить мені задоволення.
9. Я відчуваю, що робота з людьми виснажує мене.
10. Думаю, що моя робота важлива.
11. Я втомлююсь від людських проблем, з якими стикаюся на роботі.
12. Я задоволений професією, яку вибрав.
13. Нерозуміння моїх колег чи учнів дратують мене.
14. Я емоційно втомлююсь на роботі.
15. Думаю, що не помилився у виборі своєї професії.
16. Я відчуваю себе спустошеним і розбитим після робочого дня.
17. Відчуваю, що отримую мало задоволення від досягнутих успіхів на роботі.
18. Мені важко встановлювати чи підтримувати тісні контакти з колегами по роботі.

19. Для мене важливо встигати на роботі.
20. Ідучи на роботу, я відчуваю себе відпочилим.
21. Мені здається, що результати моєї роботи не варті моїх зусиль.
22. Мені не вистачає часу на мою сім'ю й особисте життя.
23. Я сповнений оптимізму щодо своєї роботи.
24. Мені подобається моя робота.
25. Я втомився весь час старатися.
26. Мене пригнічує участь у дискусіях на професійні теми.
27. Мені здається, що я ізольований від своїх товаришів на роботі.
28. Я задоволений своїм професійним вибором так, як і на початку кар'єри.
29. Я відчуваю фізичне перевантаження, пригніченість.
30. Поступово я починаю відчувати нецікавість до своїх обов'язків.
31. Робота емоційно зморює мене.
32. Я використовую ліки для покращення самопочуття.
33. Мене цікавлять результати роботи моїх колег.
34. Уранці мені важко вставати і йти на роботу.
35. На роботі мене переслідує думка: скоріше б робочий день закінчився.
36. Завантаження на роботі нестерпне.
37. Я відчуваю радість, допомагаючи оточуючим.
38. Я відчув, що став більш байдужим до своєї роботи.
39. Буває так, що в мене без причини починає боліти голова чи кишечник.
40. Я докладаю зусиль, щоб бути терплячим з учнями.
41. Я люблю свою роботу.
42. У мене появляються відчуття, що десь у глибині душі, я емоційно незахищений.
43. Мене нервує поведінка моїх учнів.
44. Мені легко зрозуміти, що відчувають оточуючі до мене.
45. Мене часто охоплює бажання все залишити і піти з робочого місця.
46. Я спостерігаю, що стаю черствішим у поводженні з людьми.
47. Я відчуваю емоційну напругу.
48. Я повністю не зацікавлений і навіть не стараюсь цікавитися своєю роботою.
49. Я відчуваю себе втомленим.
50. Я думаю, що своєю працею приношу користь людям.
51. Час від часу я сумніваюсь у своїх здібностях.
52. Я відчуваю до всього, що відбувається навколо, повну апатію.
53. Виконання повсякденної роботи для мене – джерело задоволення.
54. Я не бачу змісту в тому, чим я займаюся на роботі.
55. Я відчуваю задоволення від вибраної мною професії.
56. Хочеться «плюнути» на все.
57. Я жаліюсь на здоров'я без чітко визначених симптомів.
58. Я задоволений своїм становищем на роботі.
59. Мені подобається робота, яка забирає мало часу.
60. Я відчуваю, що робота з людьми впливає на моє фізичне здоров'я.
61. Я сумніваюся в значущості своєї роботи.
62. Відчуваю ентузіазм у роботі.

63. Я так втомлююся на роботі, що не здатен виконувати свої повсякденні домашні обов'язки.
64. Думаю, що я досить компетентний у вирішенні проблем на роботі.
65. Відчуваю, що можу дати дітям більше, ніж даю.
66. Мені доводиться змушувати себе працювати.
69. Я відчуваю стан внутрішньої депресії.
70. Я почав з меншим ентузіазмом ставитися до своєї роботи.
71. Вірю, що готовий виконувати все, що задумано.
72. У мене немає бажання глибоко вникати в проблеми на роботі.

Опрацювання та інтерпретація даних

Дана методика включає три шкали: психоемоційного виснаження (**ПВ**), особистісного віддалення (**ОВ**) і професійної мотивації (**ПМ**). Для визначення психічного «вигорання» в межах вказаних шкал користуються спеціальним ключем:

ПВ – 1, 5, 7, 14, 16, 17, 20, 25, 29, 31, 32, 34, 36, 39, 42, 45, 47, 49, 52, 54, 57, 60, 63, 67, 69 (25 тверджень);

ОВ – 3, 4, 9, 10, 11, 13, 20, 21, 30, 33, 35, 38, 40, 43, 46, 48, 51, 56, 59, 61, 66, 70, 71, 72 (24 твердження);

ПМ – 2, 6, 8, 12, 15, 19, 22, 23, 24, 26, 27, 28, 37, 41, 44, 50, 53, 55, 58, 62, 64, 65, 68 (23 твердження).

Оцінка психічного вигорання в кожній шкалі здійснюється шляхом переведення відповідей у трибальну систему («часто» – 3 бали, «завжди» – 2 бали, «рідко» – 1 бал, «ніколи» – 0 балів) і сумування балів. Потім за допомогою нормативної таблиці визначається рівень психічного «вигорання» за кожною шкалою.

Таблиця норм

Норми для компонента «психоемоційне виснаження» (ПВ)

| Дуже низькі | Низькі значення | Середні значення | Високі значення | Дуже високі |
|-------------|-----------------|------------------|-----------------|-------------|
| 9 і нижче | 10–20 | 21–39 | 40–49 | 50 і вище |

Норми для компонента «особистісне віддалення» (ОВ)

| Дуже низькі | Низькі значення | Середні значення | Високі значення | Дуже високі |
|-------------|-----------------|------------------|-----------------|-------------|
| 9 і нижче | 10–16 | 17–31 | 32–40 | 41 і вище |

Норми для компонента «професійна мотивація» (ПМ)

| | | | | |
|-------------|-----------------|------------------|-----------------|-------------|
| Дуже низькі | Низькі значення | Середні значення | Високі значення | Дуже високі |
| 7 і нижче | 8–12 | 13–24 | 25–31 | 32 і вище |

Норми для індексу психічного «вигорання» (ПВ)

| | | | | |
|-------------|-----------------|------------------|-----------------|-------------|
| Дуже низькі | Низькі значення | Середні значення | Високі значення | Дуже високі |
| 31 і нижче | 32–51 | 52–92 | 93–112 | 113 і вище |

Психоемоційне виснаження – процес вичерпання емоційних, фізичних, енергетичних ресурсів професіонала, який працює з людьми. Виснаження проявляється в хронічно-емоційній і фізичній утомі, байдужості до оточуючих з ознаками депресії та роздратування.

Особистісне віддалення – специфічна форма соціальної дезадаптації професіонала, який працює з людьми. Особистісне віддалення проявляється в недосконалих зв'язках із оточуючими, зростанні роздратованості та нетерпимості в ситуаціях спілкування, негативізму у ставленні до інших людей.

Професійна мотивація – рівень робочої мотивації й ентузіазму в підході до роботи. Становище мотиваційної сфери оцінюється такими показниками, як продуктивність професійної діяльності, оптимізм і зацікавленість у роботі, самооцінка професійної компетентності та ступеня успішності в роботі з людьми.

Виявлення психічного «вигорання» на системно-структурних рівнях

| Шкали | Виявлення психічного «вигорання» на рівнях: | | |
|-----------|---|---|---|
| | Міжособистісний | Особистісний | Мотиваційний |
| ПВ | Психічне виснаження. Роздратованість. Агресивність. Підвищена чутливість до оцінок інших | Низька емоційна толерантність, тривожність | Небажання йти на роботу. Бажає якомога швидше заворшити робочий день. Поява прогулів |

| | | | |
|-----------|---|--|---|
| ОВ | Небажання контактувати з людьми. Цинічне, негативне ставлення до людей | Критичне ставлення до оточуючих і некритичність в оцінюванні самого себе. Упевненість у своїй правоті | Поверхнєве вникання в роботу і справи інших людей. Байдужість до своєї кар'єри |
| ПМ | Незадоволення роботою і ставленням у колективі | Занижена самооцінка, незадоволеність собою як професіоналом. Відчуття низької професійності, ефективності й віддачі | Зниження потреби в досягненнях |

[82, с. 274–279]

Діагностика професійного «вигорання»
(К. Маслач, С. Джексон в адаптації Н. Водоп'янової)

Призначення – вивчення ступеня професійного «вигорання».

Інструкція. Дайте відповідь, будь ласка, як часто у Вас виникають почуття, перелічені нижче в опитувальнику. Для цього, на бланку для питань відмітьте з кожного пункту варіант відповіді: «ніколи», «дуже рідко», «деколи», «часто», «дуже часто», «кожний день».

Опитувальник

1. Я почуваю себе емоційно знищеним.
2. Після роботи я почуваюся, як вичавлений лимон.
3. Зранку я відчуваю втому і небажання йти на роботу.
4. Я добре розумію, що відчувають мої підлеглі й колеги, і стараюся враховувати це в інтересах справи.
5. Я відчуваю, що спілкуюся з деякими підлеглими й колегами як з предметами (без тепла і симпатії до них).
6. Після роботи хочеться на деякий час усамітнитися від усіх і всього.
7. Я вмію знаходити правильне рішення в конфліктних ситуаціях, що виникають у розмові з друзями.
8. Я відчуваю пригніченість і апатію.
9. Я упевнений, що моя робота потрібна людям.
10. Останнім часом я став більш черствим до тих, з ким працюю.
11. Я помічаю, що моя робота дратує мене.
12. У мене багато планів на майбутнє, і я вірю у їх здійснення.
13. Моя робота все більше мене розчаровує.
14. Я думаю, що дуже багато працюю.
15. Буває, що дійсно мені байдуже те, що відбувається з ким-небудь із моїх підлеглих і друзів.
16. Мені хочеться усамітнитися і відпочити від усього.
17. Я легко можу створити атмосферу доброзичливості і співпраці в колективі.
18. Під час роботи я відчуваю приємне задоволення.
19. Завдяки своїй роботі я вже зробив у житті багато дійсно цінного.
20. Я відчуваю байдужість і втрату цікавості до всього, що задовольняло б мене в моїй роботі.
21. На роботі спокійно справляюся з емоційними проблемами.
22. Останнім часом я бачу, що друзі і підлеглі все частіше перекладають на мене тягар своїх проблем та обов'язків.

Опрацювання даних

Опитувальник має три шкали: «емоційне виснаження» (9 тверджень), «деперсоналізація» (5 тверджень) і «редукція особистих досягнень» (8 тверджень).

Варіанти відповідей оцінюються так:

«ніколи» – 0 балів;

«дуже рідко» – 1 бал;

«іноколи» – 3 бали;

«часто» – 4 бали;

«дуже часто» – 5 балів;

«кожний день» – 6 балів.

Ключ до опитувальника

Нижче подано шкали і відповідні їм пункти опитувальника.

«Емоційне виснаження» – відповіді «так» на запитання 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20 (максимальна сума балів – 54).

«Деперсоналізація» – відповіді «так» на запитання 5, 10, 11, 15, 22 (максимальна сума балів – 30).

«Редукція особистих досягнень» – відповіді «так» на запитання 4, 7, 9, 12, 17, 20, 19, 21 (максимальна сума балів – 48).

Чим більша сума балів з кожної шкали окремо, тим чіткіше в респондента виражені різні сторони «вигорання». Про важкість «вигорання» свідчить сума балів усіх шкал [97, с. 112–114].

Діагностика рівня емпатії (І. Юсупов)

Для виявлення рівня емпатійних тенденцій необхідно, відповідаючи на кожне з 36 тверджень, приписувати відповідям наступні числа: 0 – не знаю; 1 – ні, ніколи; 2 – іноді; 3 – часто; 4 – майже завжди; 5 – так, завжди.

Тестовий матеріал

1. Мені більше подобаються книги про подорожі, ніж книги із серії «Життя видатних людей».
2. Дорослих дітей дратує турбота батьків.
3. Мені подобається роздумувати над причинами успіхів і невдач інших людей.
4. Серед усіх музичних напрямів волю музику в сучасних ритмах.
5. Надмірну дратівливість і несправедливі докори хворого треба терпіти, навіть якщо вони тривають роками.
6. Хворій людині можна допомогти навіть словом.
7. Стороннім людям не слід втручатися в конфлікт між двома особами.
8. Старі люди, як правило, образливі без причин.
9. Коли в дитинстві слухав сумну історію, на мої очі самі по собі наворачалися сльози.
10. Роздратований стан моїх батьків впливає на мій настрій.
11. Я байдужий до критики на мою адресу.
12. Мені більше подобається розглядати портрети, ніж картини з пейзажами.
13. Я завжди прощав усе батькам, навіть якщо вони були не праві.
14. Якщо кінь погано тягне, його потрібно шмагати.
15. Коли я читаю про драматичні події в житті людей, то відчуваю, немов це відбувається зі мною.
16. Батьки ставляться до своїх дітей справедливо.
17. Бачачи підлітків, які сваряться, або дорослих, я втручаюся.
18. Я не звертаю уваги на поганий настрій своїх батьків.
19. Я часто спостерігаю за поведінкою тварин, відкладаючи інші справи.
20. Фільми і книги можуть викликати сльози тільки в несерйозних людей.
21. Мені подобається спостерігати за виразом облич і поведінкою незнайомих людей.
22. У дитинстві я приводив додому бездомних кішок і собак.
23. Усі люди необґрунтовано озлоблені.
24. Дивлячись на сторонню людину, мені хочеться вгадати, як складеться її життя.
25. У дитинстві молодші за віком ходили за мною по п'ятах.
26. При вигляді покаліченої тварини я намагаюся їй хоч якось допомогти.
27. Людині стане легше, якщо уважно вислухати її скарги.
28. Побачивши вуличну пригоду, я намагаюся не потрапляти в число свідків.
29. Молодшим подобається, коли я пропоную їм свою ідею, справу або розвагу.
30. Люди перебільшують здатність тварин відчувати настрій свого господаря.
31. З скрутної конфліктної ситуації людина повинна виходити самотійно.
32. Якщо дитина плаче, на те є свої причини.

33. Молодь повинна завжди задовольняти будь-які прохання і дивацтва строків.
34. Мені хотілося зрозуміти, чому деякі мої знайомі іноді були замислені.
35. Безпритульних домашніх тварин слід відловлювати і знищувати.
36. Якщо мої друзі починають обговорювати зі мною свої особисті проблеми, я намагаюся перевести розмову на іншу тему.

Ключ до опитувальника

| Рівні шкали емпатії | Бали |
|----------------------------|-------------|
| Дуже високий | 81–90 |
| Високий | 63–80 |
| Середній | 37–62 |
| Низький | 12–36 |
| Дуже низький | 5–11 |

[101]

Анкета
для студентів, майбутніх соціальних працівників щодо встановлення їхніх професійно-етичних важливих якостей

Шановний колего!

Нами проводиться дослідження проблем формування професійної етики майбутніх соціальних працівників. Просимо Вас відповісти на запитання цієї анкети. Результати опитування ми будемо використовувати в узагальненому вигляді, а тому вказувати своє прізвище не обов'язково.

Сподіваємось на щирі відповіді.

1. Визначіть рівень розвиненості професійно-етичних рис за 5-тибальною системою оцінювання:

| <i>Перелік якостей</i> | <i>Оцінка</i> |
|------------------------|---------------|
| Гуманізм | |
| Доброта | |
| Тактовність | |
| Вихованість | |
| Емпатія | |
| Чесність (правдивість) | |
| Принциповість | |
| Справедливість | |
| Спостережливість | |
| Стриманість | |
| Співчутливість | |
| Відповідальність | |
| Об'єктивність | |
| Оптимізм | |
| Сила волі | |
| Комунікабельність | |
| Творче мислення | |
| Адекватна самооцінка | |
| Оригінальність | |
| Самокритичність | |
| Ініціативність | |
| Активність | |
| Оригінальність | |
| Самоорганізація | |
| Кмітливість | |

2. Перерахуйте, які професійно-етичні якості Ви хотіли б розвинути?

Повідомте про себе:

Курс – _____.

Спеціальність – _____.

Навчальний заклад – _____.

(авторська розробка)

Для нотаток

Для нотаток

Навчальне видання

Зозуляк-Случик Роксоляна Василівна

ЕТИКА СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ

НАВЧАЛЬНИЙ ПОСІБНИК

ISBN 978-966-2716-39-9

Підписано до друку: 26.03.2019р.
Формат 60x84/16. Папір офсетний.
Друк цифровий Times New Roman.
Умовн. друк. арк. 11,86
Наклад 300 прим.

ВИДАВНИЦТВО
“НАІР”

Івано-Франківськ, вул. Височана, 18,
тел. (034) 250-57-82, (050) 433-67-93
email: fedorynrr@ukr.net

Свідоцтво про внесення суб'єкта видавничої справи до Державного
реєстру видавців, виробників і розповсюджувачів
видавничої продукції № 4191 від 12. 11. 2011 р.