

Хмельницький національний університет
Гуманітарно-педагогічний факультет
Кафедра соціальної роботи і соціальної педагогіки

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

Перший (бакалаврський)
Освітній рівень

«ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ ЕТИКИ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ СОЦІАЛЬНОЇ СФЕРИ»

Назва теми


Галузь знань 23 Соціальна робота
Шифр і назва галузі знань


Спеціальність 231 Соціальна робота
Шифр і назва спеціальності

Освітня програма Соціальна робота. Соціальна педагогіка та коучинг
Назва освітньої програми

25050

Номер індивідуального навчального плану студента

Виконала: студентка IV курсу, групи СРКз-22-1  Аліна ЛИНЮК
Підпис Ім'я, прізвище

Керівник: кандидат педагогічних наук, доцент  Олена ВАСИЛЕНКО
науковий ступінь, вчене звання Підпис Ім'я, прізвище

До захисту допускаю:
Зав. кафедри соціальної роботи
і соціальної педагогіки
кандидат педагогічних наук, доцент


Підпис

Олена ВАСИЛЕНКО
Ім'я, прізвище

05 06 2026 р.


Хмельницький, 2026

ХМЕЛЬНИЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет гуманітарно-педагогічний
Кафедра соціальної роботи і соціальної педагогіки
Освітній рівень перший (бакалаврський)
Галузь знань 23 Соціальна робота
Спеціальність 231 Соціальна робота
Освітня програма Соціальна робота. Соціальна педагогіка та коучинг

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри
соціальної роботи і соціальної
педагогіки

 Олена ВАСИЛЕНКО
протокол № 5 від 11.12. 2025 р.

ЗАВДАННЯ НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ

Аліни ЛИНЮК

- 1. Тема кваліфікаційної роботи:** «Особливості розвитку професійної етики майбутніх фахівців соціальної сфери».
Керівник кваліфікаційної роботи: Василенко О.М., кандидат педагогічних наук, доцент.
Затверджено наказом ректора університету від 08 січня 2026 р. № 7
- 2. Строк подання студентом роботи на кафедру** 05 червня 2026 р.
- 3. Вихідні дані до роботи:** матеріали звіту з переддипломної практики, комплекс методів та методик дослідження: Тест сенсо-життєвих орієнтацій (в адаптації К. Муздибаєва), Шкала базових переконань (Р. Янов-Бульман), Методика для вивчення цінностей особистості «Профіль особистості» (Ш. Шварц), методика «Діагностика міжособистісних взаємин Т. Лірі». В дослідженні взяли участь 28 майбутніх соціальних працівників Хмельницького національного університету.
- 4. Зміст кваліфікаційної роботи (перелік питань, які потрібно розробити):** вступ, розділ 1. Теоретичні основи розвитку професійної етики майбутніх фахівців соціальної сфери, сутність поняття «професійна етика» у науковій літературі, етика соціальної роботи як складова підготовки майбутніх фахівців соціальної сфери, особливості розвитку професійно-етичної культури майбутніх фахівців соціальної сфери, висновки до розділу; розділ 2. Емпіричне дослідження особливостей розвитку професійної етики майбутніх фахівців соціальної сфери, діагностика особливостей розвитку професійної етики майбутніх фахівців соціальної сфери, тренінг з розвитку професійно-етичної культури та професійної етики майбутніх фахівців соціальної сфери, практичні поради кураторам студентських груп з розвитку професійної етики майбутніх фахівців соціальної сфери, висновки до розділу; висновки, перелік джерел посилання, додатки.

5. Перелік графічного матеріалу (із зазначенням обов'язкових креслень)

2 рисунки, 3 таблиці.

6. Консультанти розділів кваліфікаційної роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		завдання видав	завдання прийняв

7. Дата видачі завдання 11 грудня 2025 р.

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів (розділів) кваліфікаційної роботи бакалавра	Строк виконання етапу роботи	Примітка
1	Вибір теми дослідження. Визначення об'єкта і предмета дослідження, постановка мети і завдань.	До 10 грудня 2025 р.	виконано
2	Визначення теоретико- методологічних засад дослідження. З'ясування актуальності проблеми.	До 10 січня 2026 р.	виконано
3	Оформлення вступу кваліфікаційної роботи.	До 01 лютого 2026 р.	виконано
4	I розділ кваліфікаційної роботи.	До 01 березня 2026 р.	виконано
5	II розділ кваліфікаційної роботи.	До 01 травня 2026 р.	виконано
6	Загальні висновки.	До 15 травня 2026 р.	виконано
7	Попередній захист кваліфікаційної роботи.	До 20 травня 2026 р.	виконано
8	Оформлення кваліфікаційної роботи. Підготовка до захисту, рецензування.	До 05 червня 2026 р.	виконано
9	Захист кваліфікаційної роботи (відповідно графіку)	12 червня 2026 р.	виконано

Здобувач  Аліна ЛИНЮК

Керівник роботи  Олена ВАСИЛЕНКО

АНОТАЦІЯ

Тема кваліфікаційної роботи «Особливості розвитку професійної етики майбутніх фахівців соціальної сфери»

Здобувач Аліна ЛИНЮК

Керівник Олена ВАСИЛЕНКО

Кваліфікаційна робота включає 87 сторінок, з них 53 сторінки основного тексту, 2 рисунки, 3 таблиці, перелік джерел посилання складає 48 найменувань, 5 додатків.

Ключові слова: етика, професійна етика, етика соціальної роботи, професійно-етична культура, майбутні фахівці соціальної сфери.

Об'єктом дослідження є професійна етика фахівців соціальної сфери.

Предметом дослідження є особливості розвитку професійної етики майбутніх фахівців соціальної сфери під час навчання в закладах вищої освіти.

За результатами дослідження розроблено тренінг з розвитку професійно-етичної культури та професійної етики майбутніх фахівців соціальної сфери та надано практичні поради кураторам студентських груп з розвитку професійної етики майбутніх фахівців соціальної сфери.

Одержані результати можуть бути корисними для кураторів студентських груп, практикуючих соціальних працівників, психологів.

Здобувач  Аліна ЛИНЮК

Дата подання кваліфікаційної роботи до захисту 05 червня 2026 р.

ЗМІСТ

СКОРОЧЕННЯ ТА УМОВНІ ПОЗНАКИ.....	7
ВСТУП.....	8
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ ЕТИКИ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ СОЦІАЛЬНОЇ СФЕРИ.....	11
1.1 Сутність поняття «професійна етика» у науковій літературі.....	11
1.2 Етика соціальної роботи як складова підготовки майбутніх фахівців соціальної сфери.....	15
1.3 Особливості розвитку професійно-етичної культури майбутніх фахівців соціальної сфери.....	20
Висновки до розділу.....	25
РОЗДІЛ 2 ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ ЕТИКИ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ СОЦІАЛЬНОЇ СФЕРИ....	27
2.1 Діагностика особливостей розвитку професійної етики майбутніх фахівців соціальної сфери.....	27
2.2 Тренінг з розвитку професійно-етичної культури та професійної етики майбутніх фахівців соціальної сфери.....	37
2.3 Практичні поради кураторам студентських груп з розвитку професійної етики майбутніх фахівців соціальної сфери.....	48
Висновки до розділу.....	49
ВИСНОВКИ.....	52
ПЕРЕЛІК ДЖЕРЕЛ ПОСИЛАННЯ.....	54
ДОДАТКИ.....	59
ДОДАТОК А Тест сенсо-життєвих орієнтацій (в адаптації К. Муздибаєва.....	59
ДОДАТОК Б Шкала базових переконань (Р. Янов-Бульман).....	62
ДОДАТОК В Методика для вивчення цінностей особистості «Профіль особистості» (Ш. Шварц).....	65

ДОДАТОК Г Методика «Діагностика міжособистісних взаємин Т. Лірі».....	67
ДОДАТОК Д Програма тренінгу з розвитку професійно-етичної культури майбутніх фахівців соціальної сфери.....	75

СКОРОЧЕННЯ ТА УМОВНІ ПОЗНАКИ

ЗВО – заклад вищої освіти.

СР – соціальна робота.

ХНУ – Хмельницький національний університет.

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. Сьогоднішній етап розвитку освіти в Україні фокусується на гуманізації майбутніх фахівців. У соціальній роботі, яка зосереджена на допомозі людям у кризових станах, етичні стандарти стають першочерговими. Підготовка майбутніх фахівців соціальної сфери передбачає розвиток їх здатності результативно вирішувати запити клієнтів, опираючись на принципи професійної моралі, що є основою їх професійної компетентності.

Дотримання професійної етики також виступає важливим чинником формування суспільної довіри до фахівців соціальної сфери. Етичність діяльності не лише зміцнює репутацію професії соціального працівника, але й стає вагомим конкурентною перевагою на сучасному ринку праці.

На сучасному етапі розвитку суспільства вивчення етичних засад підготовки майбутніх фахівців соціальної сфери набуває особливої значущості через виникнення нових викликів: цифровізації, впровадження штучного інтелекту, необхідності дотримання принципів академічної доброчесності та соціальної рівності в освітньому процесі. У соціальній сфері спостерігається динамічна трансформація концептуальних засад. До ключових орієнтирів дослідники відносять: впровадження ступеневої системи підготовки майбутніх фахівців соціальної сфери, акцент на їх безперервному саморозвитку та особистісному зростанні, а також формування особистості фахівця через інтерналізацію етичних стандартів і професійного кодексу в поєднанні з розвитком необхідних особистісних і професійних якостей.

Питання професійної етики фахівця соціальної сфери базується на фундаментальних філософських концепціях та сучасних розвідках провідних учених (Р. Зозуляк-Случик, А. Каленський, І. Кобилянська, О. Кривошеєва, І. Мигович, М. Мясковська, В. Тесленко, І. Трубавіна, М. Фірсов, С. Харченко).

Попри ґрунтовний доробок науковців щодо формування морально-етичної культури майбутніх фахівців (І. Зверева, О. Пономаренко, В. Присакар), ця проблематика не втрачає своєї актуальності.

Науковці стверджують, що нові вимоги нормативно-правової бази та положення Етичного кодексу соціального працівника зумовлюють необхідність подальшого наукового пошуку, спрямованого на вдосконалення системи підготовки майбутніх фахівців соціальної сфери з високим рівнем професійно-важливих якостей.

Об'єктом дослідження є професійна етика фахівців соціальної сфери.

Предметом дослідження є особливості розвитку професійної етики майбутніх фахівців соціальної сфери під час навчання в закладах вищої освіти.

Мета дослідження: теоретичне вивчення та емпіричне дослідження особливостей розвитку професійної етики майбутніх фахівців соціальної сфери.

Завдання дослідження:

1. Здійснити теоретичний аналіз сутності поняття «професійна етика» у науковій літературі.

2. Визначити роль етики соціальної роботи у підготовці майбутніх фахівців соціальної сфери.

3. Емпіричним шляхом дослідити особливості розвитку професійної етики майбутніх фахівців соціальної сфери під час їх фахової підготовки.

4. Розробити тренінг з розвитку професійно-етичної культури та професійної етики майбутніх фахівців соціальної сфери.

5. Надати практичні поради кураторам студентських груп з розвитку професійної етики майбутніх фахівців соціальної сфери.

У дослідженні було використано наступні **методи**:

- теоретичні методи (аналіз, синтез, порівняння, узагальнення та систематизація наукових джерел з проблеми дослідження);

- емпіричні методи (Тест сенсо-життєвих орієнтацій (в адаптації К. Муздибаєва), Шкала базових переконань (Р. Янов-Бульман), Методика для вивчення цінностей особистості «Профіль особистості» (Ш. Шварц), методика «Діагностика міжособистісних взаємин Т. Лірі»);

- методи кількісної та якісної обробки результатів дослідження.

Практичне значення дослідження полягає в тому, що у кваліфікаційній роботі розроблено тренінг з розвитку професійно-етичної культури та професійної етики майбутніх фахівців соціальної сфери, а також надані практичні поради кураторам студентських груп з розвитку професійної етики майбутніх фахівців соціальної сфери.

Одержані результати можуть бути корисними для кураторів студентських груп, практикуючих соціальних працівників, психологів.

База дослідження: емпіричне дослідження здійснювалось на базі Хмельницького національного університету. У ньому взяли участь 28 студентів 1-3 курсів денної та заочної форм навчання, які навчаються на кафедрі соціальної роботи і соціальної педагогіки.

Апробація результатів дослідження. Результати дослідження висвітлені у науковій публікації: Василенко О., Линюк А. Особливості формування професійно-етичної культури майбутніх фахівців соціальної сфери. Професійна підготовка фахівців соціальної сфери: надбання, проблеми, перспективи: матеріали V Всеукраїнської науково-практичної конференції з міжнародною участю (м. Хмельницький, 19-20 березня 2026 року). Хмельницький: ХНУ, 2026. С. 22-26.

Структура роботи. Кваліфікаційна робота складається зі вступу, двох розділів, висновків, переліку джерел посилання (48 найменувань), 5 додатків. Загальний обсяг роботи становить 87 сторінок, з них обсяг основного тексту –53 сторінки.

РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ ЕТИКИ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ СОЦІАЛЬНОЇ СФЕРИ

1.1 Сутність поняття «професійна етика» у науковій літературі

Дотримання норм професійної етики виступає фундаментом для формування суспільної довіри до фахівців. Етичні стандарти не лише підвищують авторитет професійної спільноти, а й посилюють соціальну підзвітність та затребуваність спеціалістів у конкурентному середовищі.

Етика сформувалася в межах античної філософії як практичне вчення про мораль. Саме слово «*етика*» походить із Давньої Греції, де його значення змінювалося з плином часу. Запровадження цього терміна приписують Арістотелю, який позначав ним науку про людський характер та особистісні чесноти.

Генезис та взаємозумовленість понять «етика» та «мораль» свідчать про те, що *мораль* є сукупністю реальних суспільних проявів (звичаїв, нормативних стандартів, понять про добро і зло), тоді як *етика* виступає теоретичним базисом для їх дослідження.

У сучасному науковому дискурсі *етика* визначається як філософська дисципліна, що систематизує знання про природу та функції моралі, а також аналізує її зв'язок із різними сферами людської життєдіяльності. Цілісність етичного вчення забезпечується взаємодією його ключових функцій: регулятивної, пізнавальної, ціннісно-орієнтаційної, комунікативної та мотиваційної [6, с.37-38].

До основних категорій та проблем, що вивчаються етикою, належать:

1. Моральні норми – загальноприйняті стандарти та вимоги, що слугують орієнтирами для регулювання міжособистісної взаємодії.
2. Звичай – усталені зразки поведінки, що ґрунтуються на колективних звичках та історично сформованих традиціях.

3. Моральність – практичне втілення моралі, що демонструє ступінь та глибину засвоєння етичних норм у реальному житті.

4. Закон – офіційний нормативно-правовий акт, затверджений державою для обов'язкового виконання.

5. Моральна свідомість – сукупність внутрішніх поглядів, ідей, ціннісних пріоритетів та мотивації особистості.

6. Моральна діяльність – сфера реалізації волі людини, де ключовими є можливість самостійного вибору та свобода дій.

7. Моральні відносини – етичний зміст людської комунікації, що базується на засадах гуманізму, толерантності та взаємоповаги [42, с. 9-26].

Аналіз наукової літератури показує, що теоретичне підґрунтя етики активно розроблялося як у світовій, так і в українській думці, зокрема у працях таких мислителів, як Арістотель, Платон, Сократ, Конфуцій, Ж.-Ж. Руссо та Г. Сковорода. Питання, пов'язані безпосередньо з професійною етикою, перебували у центрі уваги Т. Гоббса, Дж. Локка, М. Вебера, Протагора та багатьох інших видатних філософів і педагогів.

Поняття «*професійна етика*» дослідники розглядають як «трансформовану та пристосовану до професійних особливостей етику, що відрізняється виокремленням найбільш пріоритетних морально-етичних якостей, що властиві певній професії» [7, с. 56].

Професійна етика посідає вагоме місце в структурі етичної науки. Дослідники пропонують кілька підходів до її трактування:

1. *Теоретичний підхід* розглядає її як окремий науковий напрям, що досліджує особливості моралі в межах різних професій (Г. Васянович, В. Губін та ін.);

2. *Аксіологічний* – як сукупність моральних стандартів і принципів, що формують ставлення особистості до своїх професійних обов'язків (А. Гусейнов, М. Зотов та ін.);

3. *Нормативний підхід* визначає її як систему поведінкових кодексів, що забезпечують етичну взаємодію у професійному середовищі (О. Беляєва, В. Лозовой та ін.);

4. *Управлінський* – як інструмент регулювання дій персоналу під час реалізації їхніх функціональних завдань (І. Бех, М. Рудакевич та ін.) [7, с. 56].

На основі проведеного аналізу можна окреслити *об'єкт дослідження професійної етики*. Ним є сукупність професійно-етичних відносин, а також адаптовані до конкретної сфери діяльності загальносуспільні моральні принципи. Ці норми регулюють робочий процес і поведінку персоналу, спираючись на механізми громадського контролю та внутрішні переконання фахівців [15].

Мета професійної етики полягає у перетворенні моральних норм на внутрішні орієнтири працівника, що безпосередньо впливає на його професійні досягнення. Цей процес покликаний інтегрувати суспільні потреби з особистим покликанням та професійними цілями індивіда [6].

Відповідно до мети, можна виокремити основні *завдання професійної етики*:

- 1) дослідження генезису та відображення професійних зв'язків у моральних орієнтирах і практиці працівників;
- 2) конкретизація природи та наповнення етичних якостей фахівця, а також їхньої ролі у досягненні професійної досконалості;
- 3) розробка практичних порад для спеціалістів та управлінської ланки щодо інтеграції моральних чинників у робочий процес;
- 4) аналіз рівня розуміння соціальної місії та значущості обраного фаху для розвитку суспільства [6].

Фундаментальні *категорії професійної етики* (такі як «обов'язок», «честь», «совість», «відповідальність» та ін.) корелюють із загальнооціночними поняттями моралі, проте набувають специфічного змісту залежно від сфери діяльності. Диференціація професійної діяльності (наукової, освітньої, мистецької тощо) зумовлює виникнення різновидів професійної етики.

Зокрема, виокремлюють лікарську, педагогічну, інженерну етику, а також етику вченого чи підприємця. Кожен з цих видів базується на власних традиціях та унікальних моральних вимогах, що диктуються характером професії [7].

Досить цікавим для нашого дослідження є поняття «*професійна мораль*», під яким розуміють адаптацію універсальних етичних принципів до специфічних умов конкретної діяльності. Її генезис зумовлений суспільним розподілом праці та формуванням окремих професійних груп, що спричинило потребу в регулюванні внутрішніх і зовнішніх зв'язків [42].

Етика розглядає *мораль* як об'єктивний закон, що існує понад особистими думками. Справжній *моральний вчинок* часто вимагає самопожертви та відмови від очевидної вигоди.

По-перше, для здійснення вибору людина повинна вміти давати етичну оцінку речам і подіям.

По-друге, такий вибір під силу лише тій істоті, яка має розум і вільну волю; саме ці риси роблять нас відповідальними за те, що ми робимо.

По-третє, моральний вибір – це завжди боротьба між власним «хочу» та етичним «треба». Важливо розуміти: діяти так, як хочеться іншим, – це лише поступливість, яка іноді може навіть суперечити справжній моралі.

Регуляція *моральних цінностей* у всіх аспектах людської життєдіяльності здійснюється через систему відповідних *норм і принципів*. Вони являють собою сукупність приписів та обмежень, що впорядковують соціальну взаємодію та індивідуальну поведінку. Сформовані суспільством на конкретних історичних етапах, ці норми виступають еталонами поведінки, дотримання яких є суспільним обов'язком. Водночас динаміка глобальних та локальних процесів спонукає особистість до постійної адаптації власної ціннісної ієрархії.

Отже, під професійною етикою розуміють сукупність нормативних стандартів або поведінковий кодекс, що визначає межі дій осіб, відповідальних за прийняття рішень у межах їхніх фахових повноважень. Як галузь прикладної етики, вона зосереджується на розробці та теоретичному обґрунтуванні специфічних нормативних систем, адаптованих до конкретних видів діяльності.

Важливість професійної етики полягає в гармонізації інтересів особистості та соціуму. Вона виступає внутрішнім запобіжником, який не дозволяє фахівцю зловживати своїми знаннями чи статусом, та нагадує, що кожна професійна дія має соціальні наслідки та повинна служити загальному благу.

1.2 Етика соціальної роботи як складова підготовки майбутніх фахівців соціальної сфери

На сучасному етапі запит суспільства на духовну та емоційну цілісність актуалізує потребу у фахівцях, здатних вибудувувати морально-ціннісні відносини. На тлі деструктивних соціальних впливів та зниження загальнокультурних стандартів, гуманізація професійної освіти стає стратегічним пріоритетом. Сучасна парадигма підготовки спеціаліста базується на інтеграції професійних компетенцій із морально-етичним становленням особистості. Об'єктивним критерієм якості освіти сьогодні є не просто накопичення теоретичних знань, а й цілісне поєднання практичного досвіду, інтелектуального капіталу та високої *професійної етики* [27].

Структура етики соціальної роботи базується на чотирьох фундаментальних елементах: етичній свідомості, професійній взаємодії, етичних діях та відповідальності фахівця.

Етична свідомість у цій системі виступає рефлексією професійного буття спеціаліста, трансформуючи соціальну необхідність у внутрішнє моральне обґрунтування. Вона визначає поведінку працівника не як вимушене дотримання правил, а як реалізацію високих моральних цінностей. Таким чином, фахова діяльність стає майданчиком для втілення особистісних моральних настанов через усвідомлення соціальної значущості своєї праці.

Професійна взаємодія у сфері соціальної роботи формується як комплексна мережа зв'язків, спрямованих на гармонізацію системи

«особистість - середовище» задля досягнення суспільного добробуту. Ця багаторівнева структура охоплює взаємодію соціального працівника з клієнтами, колегами, оточенням отримувачів послуг, а також державними та громадськими інституціями. На міжінституційному рівні етичні стосунки регулюють зв'язки між соціальними службами та державою. В основі такої взаємодії лежить система взаємних вимог, що базуються на професійних обов'язках, деонтологічних принципах та етичних якостях фахівця, які є фундаментальними для ефективної соціальної практики.

Висококваліфікований фахівець інтерпретує свою *діяльність* крізь призму як загальноприйнятих професійних стандартів, так і персоніфікованої системи моральних переконань. Його професійна активність зумовлена специфічною гуманістичною мотивацією. Ключовим пріоритетом соціального працівника є ефективне розв'язання проблем клієнта, проте кожне рішення має проходити крізь фільтр соціальної відповідальності та оцінки користі для суспільства. Взаємодія базується на безумовній повазі до гідності особистості та її середовища, а власна професійна позиція має транслюватися тактовно, з дотриманням принципу партнерства, а не тиску.

Світоглядна дистанція та відмінність у життєвому досвіді між фахівцем і клієнтом є природними, тому професійне партнерство має базуватися на толерантності та прийнятті цих розбіжностей. Соціальний працівник несе *відповідальність* за цілісне сприйняття особистості клієнта, визнаючи його унікальність у конкретних життєвих обставинах.

Ефективна соціальна допомога виходить за межі простого розв'язання побутових чи матеріальних проблем. Хоча безпосередня підтримка в кризових станах є необхідною, стратегічним завданням є стимулювання внутрішнього потенціалу людини. Надання ресурсів без активізації самостійності не веде до сталих змін. Справжній успіх полягає в тому, щоб навчити клієнта самостійно аналізувати ситуацію, шукати альтернативні шляхи подолання труднощів та брати відповідальність за покращення власного життя.

Отже, розгляд етичних категорій суспільної свідомості дозволяє ідентифікувати базовий фактор, що визначає специфіку реалізації фахової етики на практиці [13].

Ключова особливість *професійної етики соціального працівника* полягає в унікальному об'єкті його діяльності – людині. Це зумовлює високий рівень моральної відповідальності за долю клієнта. Така робота є надзвичайно складною з психологічних та організаційних поглядів, що підвищує ризики професійного вигорання та деформацій. Незважаючи на ці виклики, фахівець має демонструвати найвищі моральні стандарти та бути носієм гуманістичних ідеалів. У цьому й реалізується фундаментальний принцип цілісності його моральної свідомості та практичної діяльності [14].

Хоча соціальна робота як наукова галузь не займається суто теоретичним аналізом категорій етики та моралі, фундаментальне розуміння принципів гуманізму та процесів гуманізації професії неможливе без загальнотеоретичного етичного підґрунтя. Сучасні технології соціальної роботи базуються на системі моральних цінностей, що мають стати внутрішнім здобутком свідомості фахівця. У зв'язку з цим актуальним є визначення конкретних методів, форм і засобів професійної підготовки майбутніх фахівців соціальної сфери у закладах вищої освіти (далі – ЗВО), які б ефективно забезпечували формування їх гуманістичної спрямованості та ціннісних орієнтирів [14].

Етична підготовка фахівців соціальної сфери є фундаментальним складником їхнього професійного вишколу. Вона забезпечує не лише засвоєння моральних стандартів професії, а й формування ціннісних орієнтирів, необхідних для ефективної взаємодії з вразливими категоріями населення.

Державний галузевий стандарт вищої освіти фахівців соціальної сфери встановлює низку ключових вимог у галузі соціальної роботи, а саме:

1. *Дотримання етичних норм*: здатність керуватися основними принципами та стандартами професійної етики.

2. *Етична рефлексія та вирішення дилем*: уміння ідентифікувати моральні суперечності в роботі та використовувати інструменти супервізії для їх аналізу й розв'язання.

3. *Мотивація та адаптація*: застосування методів самомотивації, спрямованих на досягнення спільних цілей, а також готовність сприймати та поважати системи цінностей інших людей.

4. *Крос-культурна компетентність*: прояв толерантності до культурних, релігійних та етнічних відмінностей, а також здатність мінімізувати вплив власних стереотипів та упереджень на професійну діяльність [11].

Професійне становлення фахівців соціальної сфери базується на опануванні комплексу дисциплін, що закладають основи їхньої *етичної компетентності*. Ключовими серед них є «Вступ до спеціальності», «Теорія і методика соціальної роботи», «Волонтерська діяльність» та інші. Особлива роль у теоретичній підготовці належить курсу «Етика соціальної роботи», який як філософська дисципліна розкриває значення моралі в професійній діяльності та формує цілісний етичний образ спеціаліста.

Практична ж складова спрямована на розвиток *емоційного інтелекту студентів*, тобто здатності до емпатії та співчуття, що сприяє вихованню альтруїзму й доброзичливості. Рівень сформованості етичної культури визначається через позитивні особистісні риси та відповідність поведінки професійним стандартам. Фундаментом такої культури виступають такі якості, як моральний обов'язок, відповідальність, тактовність, толерантність, а також почуття власної честі та гідності.

Рівень розвитку професійно-етичної культури студента виявляється через його прагнення до постійного саморозвитку та професійної самореалізації під час навчання [29].

Узагальнення результатів опитування майбутніх фахівців соціальної сфери, проведене В. Присакаром, дозволило йому зробити висновки, що у студентів наявна недостатня увага до опанування навичок професійно-етичної рефлексії та формування ціннісних орієнтирів, а також вони мають низьку

зацікавленість у розвитку культури мовлення та комунікативної компетентності.

З огляду на це, науковець стверджує, що для оптимізації процесу формування етичної культури майбутніх фахівців соціальної сфери потрібно впроваджувати *активні форми навчання*: волонтерство, спеціалізовані тренінги, дискусії за круглим столом та аналіз етичних кейсів у межах суміжних дисциплін. Дослідник впевнений у тому, що успішність підготовки майбутніх фахівців зумовлена *якістю організації освітнього середовища*, зокрема: інтеграцією етичного контенту в зміст навчання, впровадженням інноваційних технологій, суб'єкт-суб'єктною комунікацією та створенням простору для творчої самореалізації студентів [29].

На думку Р. Зозуляк-Случик, ефективність становлення *професійної етики майбутніх фахівців соціальної сфери* ґрунтується на поєднанні загальнопедагогічних та вузько спеціалізованих принципів. Провідну роль тут відіграють аксіологічна спрямованість підготовки, нерозривний зв'язок теоретичних знань із моральною практикою, а також системність і міждисциплінарний підхід.

Ключове значення має інтеграція етичного та фахового контенту, стимулювання морального вибору, дотримання академічної доброчесності та фасилітація освітнього процесу. Ці засади охоплюють етичні стандарти галузі, професійну культуру та різноманітні форми навчання в ЗВО, забезпечуючи формування рефлексивної позиції та індивідуальної траєкторії розвитку студента [14].

Вивчення існуючих підходів до моделювання процесу етичного формування майбутніх фахівців соціальної сфери, як зазначає Р. Зозуляк-Случик, демонструє спільні пріоритети науковців. Більшість дослідників сходяться на тому, що підготовка має бути спрямована на забезпечення високої відповідальності фахівців, розвиток їхніх моральних якостей та здатності до самоконтролю. Кінцевою метою є інтеграція етичних норм (національних та

міжнародних) у практичну діяльність через засвоєння відповідних знань і навичок [13].

У своїх дослідженнях Р. Зозуляк-Случик доводить, що ефективність становлення професійної етики майбутніх фахівців соціальної сфери безпосередньо зумовлена низкою *педагогічних чинників*. Пріоритетними серед них дослідницею визначено: стимулювання стійкої мотивації до етичного самовдосконалення, а також розвиток професійної культури через активну партнерську взаємодію у межах моделей «наставництво–тьюторство–коучинг» [13].

Таким чином, можемо зробити висновок, що сутність етики соціальної роботи як складової підготовки майбутніх фахівців соціальної сфери полягає в успішному опануванні ними комплексу дисциплін, що закладають основи етичної компетентності. Етична підготовка фахівців соціальної сфери є основним складником їхнього професійної готовності до діяльності. Вона забезпечує не лише засвоєння майбутніми фахівцями соціальної сфери моральних стандартів професії, але й формування у них ціннісних орієнтацій, необхідних для ефективною взаємодії з вразливими категоріями населення.

1.3 Особливості розвитку професійно-етичної культури майбутніх фахівців соціальної сфери

Професійно-етична культура фахівця є невід'ємною складовою його фахової компетентності, що тісно взаємодіє з інтелектуальним, технологічним, ціннісним та комунікативним аспектами діяльності. На відміну від суто внутрішньої спрямованості аксіологічного компонента, етика фахівця має подвійну функцію: вона не лише регулює процес засвоєння моральних норм, а й визначає практичну діяльність: від професійного спілкування до прийняття складних етичних рішень і розв'язання конфліктів [33].

Професійно-етична культура є основою особистості фахівця, яка пов'язує всі елементи його професійності в єдину систему. Вона охоплює процеси формування та вдосконалення етичних орієнтирів, що безпосередньо керують поведінкою фахівця у суспільстві. В основі цієї системи лежать універсальні норми й цінності (соціальні, етичні, релігійні), які визначають допустимі та схвалені способи медичної діяльності.

Функціональний спектр професійно-етичної культури особистості охоплює: нормативне регулювання, ціннісну орієнтацію, міжособистісну взаємодію та емоційний відгук. Фундаментом для її розбудови слугують:

1. Психологічна готовність (потреби і професійні установки).
2. Когнітивна обізнаність у сфері етичних систем.
3. Базові переконання особистості.
4. Операційні вміння (рефлексія та творчий підхід).
5. Сформована етична позиція як інструмент подолання професійних суперечностей.

Отже, успішна реалізація етичного потенціалу фахівця зумовлена синтезом його інтелектуальних здібностей, знань та прагненням до самовдосконалення.

Ступінь розвитку *професійно-етичної культури фахівця*, як вважає Ю. Колісник-Гуменюк, визначається його прагненням до саморозвитку та неперервного професійного зростання. Процес етичної підготовки майбутніх спеціалістів спрямований на становлення моральної свідомості, утвердження ціннісних переконань та закріплення навичок етичної поведінки. Фундаментом цього процесу є глибоке засвоєння моральних норм і принципів, а також розуміння специфіки їх реалізації у конкретній фаховій сфері [20].

Дослідниця стверджує, що професійна позиція майбутнього фахівця базується на позитивному ставленні до роботи, її впливу на соціум та власної ідентифікації в професії. Соціально-психологічним фундаментом етичної культури є емпатія (співпереживання) та милосердя. Ці якості повинні

перерости з абстрактних понять у внутрішню духовну потребу та моральний принцип, яким людина керується щодня.

Формування *професійно-етичної культури студента* трактується як цілісна освітня технологія, що структурується за етапами фахового та морально-правового виховання. Даний процес спрямований на етичне самовизначення майбутнього спеціаліста та синтез розрізнених моральних якостей у цілісну систему. Фундаментом цієї культури виступає гуманістична спрямованість, що реалізується через суб'єктність студента (ініціативність, творчий підхід, саморегуляцію) та активну фасилітативну роль викладачів у стимулюванні пізнавального інтересу до етичного розвитку [20].

На думку О. Михайленко, під *професійно-етичною культурою фахівця соціальної сфери* слід розуміти сукупність інтегрованих характеристик особистості, які мають вимірювані показники. Вона проходить етап первинного становлення в межах професійної освіти, а надалі вдосконалюється безпосередньо у трудовому досвіді фахівця [22].

Процес формування етичної культури в майбутніх фахівців соціальної сфери має реалізуватися через систему таких *принципів*:

1. *Принцип ситуативності* (аналіз реальних професійних викликів) та *професійно-прикладна спрямованість* етичної освіти.

2. *Індивідуалізація* та *особистісна орієнтація*, що забезпечують комплексний вплив на свідомість і почуття студента.

3. *Діалогове навчання* та *полікультурність*, які готують до конструктивної співпраці з представниками різних етносів та культур.

4. *Єдність і наступність* усіх етапів підготовки та *регіоналізація*, що враховує запити місцевої соціальної інфраструктури [22].

О. Михайленко стверджує, що ефективність становлення професійно-етичної культури майбутніх фахівців соціальної сфери у ЗВО обумовлена сукупністю таких *чинників*:

1. *Адміністративно-організаційні*: передбачають адаптацію освітнього середовища до актуальних запитів ринку праці; залучення досвідчених

практиків до викладання деонтологічних дисциплін; модернізацію індивідуального супроводу студентів кураторами та системний моніторинг динаміки розвитку їхніх етичних компетенцій.

2. *Освітньо-технологічні*: базуються на переважному використанні тренінгових та інтерактивних форматів навчання, що відповідають психології молоді; забезпеченні міждисциплінарної інтеграції та максимальному використанні виховного потенціалу волонтерства й виробничої практики.

3. *Індивідуально-професійні*: охоплюють високу етичну культуру викладацького складу та їхню всебічну готовність до формування цінностей у студентів, а також свідому активність і внутрішню мотивацію самих здобувачів до опанування етичних стандартів фаху [22].

Дослідження Р. Зозуляк-Случик виокремлює низку специфічних *принципів*, на яких базується формування професійної етики майбутніх соціальних працівників у вищій школі. Зокрема, дослідницею виділено:

1. *Інтеграційні принципи*: єдність моральної свідомості та дії, поєднання етичної теорії з фаховою практикою, а також взаємозв'язок професійних і моральних знань.

2. *Особистісно орієнтовані принципи*: проектування індивідуальної освітньої траєкторії, розвиток етичної рефлексії та навичок фасилітації.

3. *Організаційні принципи*: системність, міждисциплінарний підхід та неухильне дотримання академічної доброчесності.

[13].

Досить цікавими для нашої роботи є наукові дослідження О. Пономаренко, в яких розглядаються особливості формування професійно-етичної культури соціального педагога. У структурі професійно-етичної культури соціального педагога він виокремлює чотири фундаментальні компоненти:

1) аксіологічний, що представляє систему деонтологічних цінностей фахівця;

2) технологічний, який охоплює сукупність практичних методів та інструментів професійної діяльності;

3) творчий, що відображає рівень креативності медика у вирішенні професійних завдань;

4) особистісний, що характеризує етичну культуру як індивідуальний формат виявлення внутрішнього потенціалу особистості [27].

Професійна етика фахівців соціальної сфери перебуває у нерозривному зв'язку з їхньою компетентністю та кваліфікаційним рівнем. Ефективне виконання професійного обов'язку забезпечується не лише моральними чеснотами, а їхнім поєднанням з фаховими знаннями та практичним досвідом.

Формування етичної культури студентів передбачає не просто ознайомлення з Професійним кодексом, а й розвиток навичок прийняття рішень у складних життєвих ситуаціях, стійкості до психологічних викликів та здатності діяти згідно з високими морально-діловими стандартами. Рівень цієї культури верифікується через конкретні вчинки та поведінку соціального працівника, що базуються на фундаментальних категоріях: обов'язку, відповідальності, справедливості, толерантності та професійній гідності [27].

Таким чином, становлення професійно-етичної культури майбутнього фахівця соціальної сфери є базивом підґрунтям його фахової підготовки. Цей процес має неперервний характер і триває протягом усього навчання у ЗВО та подальшої кар'єри. Оптимізація якості освіти передбачає впровадження комплексної системи етичного виховання через міждисциплінарну інтеграцію.

Провідну роль у цьому відіграють гуманітарні дисципліни: мовна підготовка формує комунікативну компетентність, психологія – навички рефлексії та емпатії, а філософські науки забезпечують когнітивну базу знань про етичні системи. Своєю чергою, професійно орієнтовані предмети мають на меті практичне втілення етичних норм у професійну діяльність.

Висновки до розділу

Отже, аналіз напрацювань вчених показав, що поняття «етика» визначається науковцями як філософська дисципліна, що систематизує знання про природу та функції моралі, а також аналізує її зв'язок із різними сферами людської життєдіяльності.

Під професійною етикою розуміють сукупність нормативних стандартів або поведінковий кодекс, що визначає межі дій осіб, відповідальних за прийняття рішень у межах їхніх фахових повноважень. Як галузь прикладної етики, вона зосереджується на розробці та теоретичному обґрунтуванні специфічних нормативних систем, адаптованих до конкретних видів діяльності.

Структура етики соціальної роботи базується на чотирьох фундаментальних елементах: етичній свідомості, професійній взаємодії, етичних діях та відповідальності фахівця.

Сутність етики соціальної роботи як складової підготовки майбутніх фахівців соціальної сфери полягає в успішному опануванні ними комплексу дисциплін, що закладають основи етичної компетентності. Етична підготовка фахівців соціальної сфери є основним складником їхнього професійної готовності до діяльності. Вона забезпечує не лише засвоєння майбутніми фахівцями соціальної сфери моральних стандартів професії, але й формування у них ціннісних орієнтацій, необхідних для ефективної взаємодії з вразливими категоріями населення.

Професійно-етична культура фахівця визначається його прагненням до саморозвитку та неперервного професійного зростання. Під професійно-етичною культурою фахівця соціальної сфери слід розуміти сукупність інтегрованих характеристик особистості, які мають вимірювані показники.

Становлення професійно-етичної культури майбутнього фахівця соціальної сфери є базивом підґрунтям його фахової підготовки. Цей процес має неперервний характер і триває протягом усього навчання у ЗВО та подальшої кар'єри.

Провідну роль у становленні професійно-етичної культури майбутнього фахівця соціальної сфери відіграють гуманітарні дисципліни: мовна підготовка формує комунікативну компетентність, психологія – навички рефлексії та емпатії, а філософські науки забезпечують когнітивну базу знань про етичні системи. Професійно орієнтовані предмети мають на меті практичне втілення етичних норм у професійну діяльність.

РОЗДІЛ 2 ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ ЕТИКИ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ СОЦІАЛЬНОЇ СФЕРИ

2.1 Діагностика особливостей розвитку професійної етики майбутніх фахівців соціальної сфери

З метою діагностики особливостей розвитку професійної етики майбутніх фахівців соціальної сфери під час їх фахової підготовки нами було проведено емпіричне дослідження, до якого були залучені 28 студентів 1-3 курсів денної та заочної форм навчання, які навчаються на кафедрі соціальної роботи і соціальної педагогіки Хмельницького національного університету (далі – ХНУ).

Нами були використані наступні *психодіагностичні методики*:

1. «Тест сенсо-життєвих орієнтацій (в адаптації К. Муздибаєва)».
2. Методика «Шкала базових переконань (Р. Янов-Бульман)».
3. Методика для вивчення цінностей особистості «Профіль особистості» (Ш. Шварц).
4. Методика «Діагностика міжособистісних взаємин Т. Лірі».

«Тест сенсо-життєвих орієнтацій (в адаптації К. Муздибаєва)» – це адаптація опитувальника «Мета в житті» Дж. Крамбо та Л. Махоліка, що ґрунтується на концепції логотерапії В. Франкла. Методика створена для практичної перевірки теорії про екзистенційний вакуум: автори припускали, що нездатність знайти життєвий сенс призводить до ноогенних неврозів. Опитувальник вимірює рівень усвідомлення людиною цінності власного буття та дозволяє відрізнити дефіцит сенсу від клінічних психічних розладів.

Розвиток методики призвів до появи шкали пошуку сенсо-життєвих цілей (Дж. Крамбо, 1977), яка доповнила основний тест. Її завдання – оцінити інтенсивність прагнення людини знайти сенс: чим менше в неї сформованих цілей, тим вищою є мотивація до їх пошуку. Адаптацію цього тесту здійснив

К. Муздибаєв. Факторний аналіз 20 пунктів тесту дозволив виокремити шість складників, що стали основою субшкал фінальної версії Тесту сенсо-життєвих орієнтацій. Методику було стандартизовано на вибірці з 200 осіб віком 18–29 років [28].

Інструкція, яку надають досліджуваним: Вам пропонуються пари антонімічних тверджень. Виберіть одне з них, яке ближче вам за змістом, та відмітьте відповідну цифру (1, 2 чи 3), що відображає силу вашого вибору. У разі неможливості надати перевагу жодному з варіантів, обирайте 0.

Інтерпретація субшкал:

1. *Цілі в житті.* Дана шкала відображає наявність життєвих орієнтирів та планів на майбутнє, які формують вектор розвитку особистості. Мінімальні показники свідчать про відсутність часової перспективи та зосередженість лише на теперішньому або минулому. Водночас надмірно високі бали можуть вказувати на схильність до ілюзорного планування («прожектерство»), коли амбітні наміри не підкріплені діями чи готовністю брати на себе відповідальність.

2. *Процес життя (інтерес та емоційна насиченість).* Ця шкала відображає ступінь задоволеності людини сьогоденням. Вона базується на погляді, що сенс буття полягає в самому проживанні кожного моменту. Високий результат у поєднанні з низькими показниками за іншими шкалами вказує на гедоністичну позицію («життя одним днем»). Натомість низькі бали свідчать про дефіцит інтересу до поточних подій, навіть якщо людина знаходить розраду в минулому або сподіваннях на майбутнє.

3. *Результативність життя (задоволеність самореалізацією).* Цей показник відображає ретроспективну оцінку особистістю власного шляху: наскільки продуктивним та значущим видається пережите минуле. Високий бал на фоні низьких показників за іншими шкалами притаманний людям, які фокусуються на минулих здобутках, вважаючи свій активний розвиток завершеним. Низький бал свідчить про розчарування у прожитих роках та відчуття відсутності вагомих результатів.

4. *Локус контролю-Я (Я – господар життя)*. Високий показник вказує на сприйняття себе як сильної особистості, що володіє свободою вибору та волею для реалізації власних життєвих смислів. Низький показник свідчить про сумніви у власній здатності впливати на перебіг подій.

5. *Локус контролю-життя (керованість життя)*. Високі бали відображають віру в можливість самостійного керування долею та прийняття автономних рішень. Низькі бали вказують на фаталістичні настрої, де життя вважається некерованим, а будь-яке планування – марним через ілюзорність свободи вибору [28].

Результати проведеного Тесту сенсо-життєвих орієнтацій (в адаптації К. Муздибаєва) серед 28 майбутніх фахівців соціальної сфери наведені в таблиці 2.1.

Таблиця 2.1 – Результати дослідження типів міжособистісних взаємин майбутніх соціальних працівників

№	Шкали	Кількість	%
1	Цілі	7	25
2	Процес	10	35,7
3	Результат	3	10,7
4	Локус контролю–Я	4	14,3
5	Локус контролю–життя	4	14,3

Як бачимо з табл. 2.1, майбутні фахівці соціальної сфери (35,7%) віддають перевагу «Процесу життя (інтерес та емоційна насиченість)». Це свідчить про те, що вони задоволені своїм сьогоденням і сенс свого життя вони бачуть у проживанні кожного його моменту.

25% опитаних студентів зорієнтовані на «Цілі в житті», тобто вони мають чіткі життєві орієнтири та плани на майбутнє, які формують вектор їх розвитку як особистостей.

Майбутні фахівців соціальної сфери також виявили високі показники «Локусу контролю-Я» та «Локусу контролю-життя», що вказує на сприйняття

себе як сильних особистостей, які володіють свободою вибору та волею для реалізації власних життєвих смислів. Вони здатні самотійно керувати своєю долею та приймати автономні рішення.

Найменша частина вибірки досліджуваних (10,7%) проявили орієнтацію на «*Результативність життя*». Зауважимо, що цей показник притаманний людям, які фокусуються на минулих здобутках, вважаючи свій активний розвиток завершеним. Тому можемо стверджувати, що майбутні фахівці соціальної сфери більше віддають перевагу самому процесу життя, ніж його результату. Вони молоді, активні, ініціативні і впевнено дивляться у майбутнє.

Методика «*Шкала базових переконань (Р. Янов-Бульман)*» базується на когнітивній теорії базових переконань, де фундаментальною потребою особистості є почуття безпеки [28].

За Р. Янов-Бульманом, цей стан тримається на трьох «китах» нашого внутрішнього світу:

1. *Доброзичливість світу* – переконаність, що світ і люди навколо загалом налаштовані позитивно.
2. *Осмисленість дійсності* – уявлення про те, що події мають логіку, підвладні законам справедливості та не є хаотичними.
3. *Самоцінність* – позитивне сприйняття власного «Я», що охоплює адекватну самооцінку, віру в правильність своїх вчинків та відчуття успішності.

Травматичний досвід здатен докорінно трансформувати базові переконання особистості, руйнуючи сталі когнітивні схеми та моделі поведінки. Оскільки екстремальні події не вписуються в наявну картину світу, їх осмислення провокує глибокі психологічні кризи. Навіть після зникнення гострих симптомів ПТСР, людина може тривалий час відчувати безпорадність і нездатність керувати своєю долею. Саме тому світоглядні установки тих, хто пройшов крізь травму, суттєво відрізняються від переконань людей без такого досвіду.

Для комплексної оцінки світоглядних установок Р. Янов-Бульман запропонував опитувальник, що базується на восьми первинних категоріях. На

їхній основі формуються три ключові показники базових переконань. До цих категорій належать:

- сприятливість навколишнього світу (BW);
- моральні якості людей (BP);
- віра у справедливість (J);
- керованість подій (C);
- роль випадковості (R);
- самоцінність (SW);
- рівень особистого самоконтролю (SC);
- суб'єктивна оцінка успішності та везіння (L) [28].

Результати дослідження базових переконань майбутніх фахівців соціальної сфери за методикою «Шкала базових переконань (Р. Янов-Бульман)» відображені на рисунку 2.1.

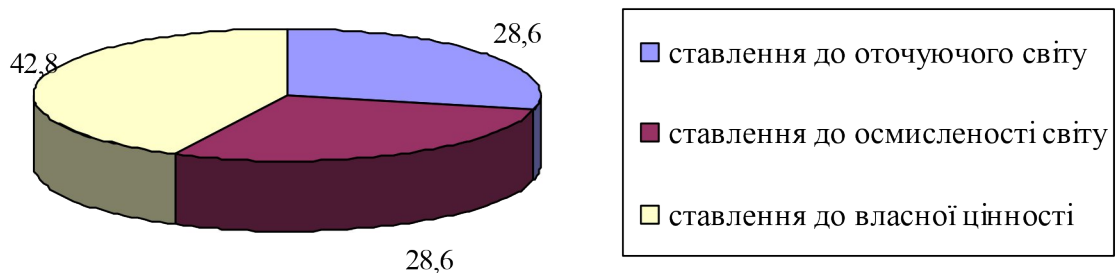


Рисунок 2.1 – Результати дослідження базових переконань майбутніх фахівців соціальної сфери (у %)

Як бачимо з рис. 2.1, у переважній більшості (42,8%) майбутніх фахівців соціальної сфери базовим є переконання у власній *самоцінності*, тобто позитивне сприйняття власного «Я», що охоплює адекватну самооцінку, віру в правильність своїх вчинків та відчуття успішності.

Також вони в однаковій мірі виявляють високі показники (28,6%) переконаності у тому, що світ і люди навколо загалом налаштовані позитивно, а події мають певну логіку і підвладні законам справедливості та не є хаотичними.

Наступною у дослідженні ми застосували *Методику для вивчення цінностей особистості «Профіль особистості» (Ш. Шварц)* [28].

«Профіль особистості» – це складова методики Ш. Шварца, що базується на теорії універсальності людських цінностей та їхній мотиваційній спрямованості. Автор стверджує, що ключовою відмінністю між цінностями є тип мотивації, яку вони відображають. Ш. Шварц класифікував цінності за групами, виходячи з того, що базові орієнтири людини в будь-якій культурі зумовлені фундаментальними потребами: біологічним виживанням, соціальною комунікацією та стабільністю групи.

Автор класифікує цінності за десятьма основними напрямками: влада, досягнення, гедонізм, стимуляція, самостійність, універсалізм, доброта, традиції, конформність і безпека. Ці типи утворюють дві опозиційні шкали:

1. *«Відкритість до змін» проти «Консерватизму»*: вибір між прагненням до новизни (самостійність, стимуляція) та збереженням стабільності (безпека, конформність, традиції).

2. *«Самопіднесення» проти «Самотрансцендентності»*: баланс між особистим успіхом (влада, досягнення) та турботою про благо інших (універсалізм, доброта).

Методика «Профіль особистості» аналізує цінності через реальні вчинки людини в суспільстві. Опитувальник містить 40 характеристик, що відповідають десяти базовим ціннісним типам. Завдання респондента – визначити ступінь своєї схожості з кожним із запропонованих описів, що дозволяє виявити його справжні поведінкові пріоритети

Тлумачення основних показників методики:

1. Влада – прагнення до високого статусу та контролю над соціальними чи матеріальними ресурсами.

2. Досягнення – реалізація компетенцій та здобуття успіху в межах суспільних норм.

3. Гедонізм – орієнтація на отримання задоволення та приємних відчуттів.

4. Стимуляція – потреба в яскравих емоціях, змінах та життєвому драйві.
5. Самостійність – свобода мислення, незалежність у виборі цілей та способів дій.
6. Універсалізм – гуманістична позиція: турбота про добробут людства та екологію.
7. Доброта – фокус на підтримці та захисті інтересів свого близького оточення.
8. Традиція – відданість культурній спадщині та дотримання релігійних чи звичаєвих норм.
9. Конформність – самоконтроль та відмова від імпульсів, що суперечать суспільним очікуванням.
10. Безпека – пріоритет стабільності, гармонії в суспільстві та особистому житті [28].

Результати проведеної *Методики для вивчення цінностей особистості «Профіль особистості» (Ш. Шварц)* серед 28 майбутніх фахівців соціальної сфери наведені в таблиці 2.2.

Таблиця 2.2 – Результати дослідження типів цінностей майбутніх фахівців соціальної сфери

№	Тип цінностей	Кількість	%
1	Конформність	1	3,6
2	Традиції	3	10,7
3	Доброта	3	10,7
4	Універсалізм	2	7,1
5	Самостійність	1	3,6
6	Стимуляція	4	14,3
7	Гедонізм	4	14,3
8	Досягнення	2	7,1
9	Влада	1	3,6
10	Безпека	7	25

З табл. 2.2 видно, що майбутні фахівці соціальної сфери (25%) віддають перевагу *безпеці* як одній з найважливіших цінностей, що без сумнівів є дійсно актуальним у наш час в Україні. Саме стабільність, гармонія в суспільстві та особистому житті є надзвичайно важливими під час воєнних дій для усіх громадян нашої держави.

Іншими пріоритетними цінностями для студентської молоді є *«Стимуляція»* та *«Гедонізм»*. Юнаки та дівчата мають потребу в яскравих емоціях, змінах та життєвому драйві. Орієнтація на отримання задоволення та приємних відчуттів для юнацького віку є нормальною, адже студенти прагнуть *«спробувати життя на смак»*, відчути насолоду та яскраві емоції.

Позитивним явищем є те, що майбутні фахівці соціальної сфери віддають перевагу ще таким цінностям, як *«Доброта»* та *«Традиції»*. Вони фокусують свою увагу на підтримці й захисті інтересів свого близького оточення, відданості сімейним традиціям, культурній спадщині та дотримання звичаїв і норм.

Універсалізм як цінність характерний 7,1% респондентам, які виявляють гуманістичну позицію у житті, турботу про добробут людства та екологію.

Влада як прагнення до високого статусу та контролю над соціальними чи матеріальними ресурсами характерна для 3,6% майбутнім фахівцям соціальної сфери.

Також лише 3,6% студентів віддають перевагу *конформності* як самоконтролю та відмові від імпульсів, що суперечать суспільним очікуванням.

Методику *«Діагностика міжособистісних взаємин Т. Лірі»* ми використали під кінець нашого дослідження з метою визначення системи уявлень майбутніх фахівців соціальної сфери про реальне та ідеальне «Я», а також для оцінки специфіки їх взаємин з оточуючими. Методика визначає провідний стиль міжособистісної взаємодії через аналіз власного та взаємного сприйняття [32].

Автор методики виділяє 8 *типів міжособистісних стосунків*:

1. Авторитарний тип.

2. Незалежно – домінуючий тип.
3. Агресивний тип.
4. Недовірливо – скептичний тип.
5. Покірно – сором'язливий тип.
6. Залежний тип.
7. Співпрацюючий тип.
8. Альтруїстичний тип.

Характеристику результатів діагностики домінантних типів ставлення майбутніх фахівців соціальної сфери до оточуючих через призму самооцінювання та взаємного оцінювання демонструє рисунок 2.2.

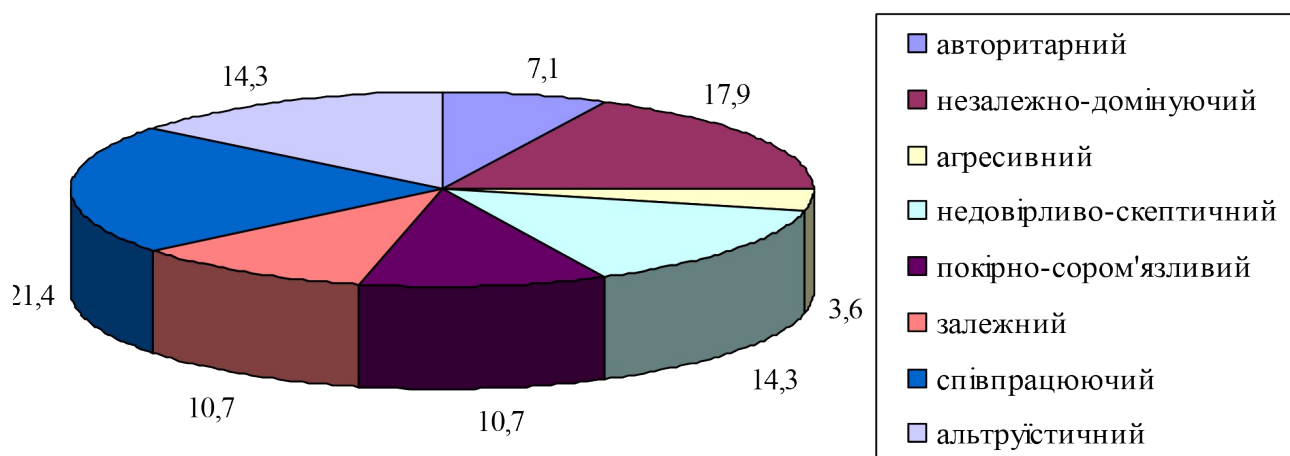


Рисунок 2.2 – Результати діагностики домінантних типів ставлення майбутніх фахівців соціальної сфери до оточуючих

Як видно з рис. 2.2, домінантним типом ставлення майбутніх фахівців соціальної сфери до оточуючих є *співпрацюючий* (21,4%). Це говорить про те, що вони фокусуються на колективній взаємодії та підтримці приязної атмосфери. Головними рисами для них є чутливість до емоційного стану оточуючих, потреба у схваленні керівництвом та орієнтація на безконфліктне вирішення питань.

Також для 17,9% студентів характерний «*Незалежно-домінуючий*» тип міжособистісних стосунків. Їм властива виражена автономність, самовпевненість, змагальність, орієнтація на особисті інтереси та незалежність

у прийнятті рішень, що поєднуються з егоцентричними тенденціями. Такі студенти схильні до дистанціювання від колективу та часто займають опозиційну позицію, демонструючи власну значущість.

І ще одним з домінантних типів взаємин майбутніх фахівців соціальної сфери з оточуючими є *«Альтруїстичний»* (14,3%). Для них характерне прагнення до конформізму та безконфліктності. Їхні емоційні прояви мають дещо демонстративний характер і не завжди відображають реальну гостроту переживань. Маючи артистичну натуру та образне мислення, вони легко вливаються в нові колективи, демонструючи відкритість, доброзичливість і альтруїстичні прагнення

Напротивагу студентам з альтруїстичним ставленням до оточуючих, 14,3% їхніх колег віддають перевагу *«Недовірливо – скептичному типу»*. Для цієї категорії осіб властиві високий рівень відстороненості та непохитності власних поглядів. Поєднуючи скептичне ставлення до думок оточуючих з гіпертрофованим фокусом на власній позиції, вони водночас схильні до внутрішньої самокритики та незадоволення власними установками.

Отже, отримані результати емпіричного дослідження дають підставу зробити висновок про те, що майбутні фахівці соціальної сфери віддають перевагу *«Процесу життя»*. Вони задоволені своїм сьогоденням і сенс свого життя вони бачуть у проживанні кожного його моменту.

Також переважна більшість студентів переконані у власній самоцінності, позитивно сприймають власне *«Я»*, що охоплює адекватну самооцінку, віру в правильність своїх вчинків та відчуття успішності.

Домінуючою життєвою цінністю для майбутніх фахівців соціальної сфери є безпека, що без сумнівів актуально у наш час в Україні. Саме стабільність, гармонія в суспільстві та особистому житті є надзвичайно важливими під час воєнних дій для усіх громадян нашої держави.

Пріоритетним типом ставлення майбутніх фахівців соціальної сфери до оточуючих є співпрацюючий. Це говорить про те, що вони фокусуються на колективній взаємодії та підтримці приязної атмосфери. Головними рисами для

них є чутливість до емоційного стану оточуючих, потреба у схваленні керівництвом та орієнтація на безконфліктне вирішення питань.

2.2 Тренінг з розвитку професійно-етичної культури та професійної етики майбутніх фахівців соціальної сфери

З огляду на результати проведеного емпіричного дослідження, ми розробили тренінг з розвитку професійно-етичної культури та професійної етики майбутніх фахівців соціальної сфери.

Мета тренінгу – це поглиблення знань та відпрацювання навичок майбутніми фахівцями соціальної сфери дотримання правил етичної поведінки, що сприяють розвитку їх професійно-етичної культури та професійної етики.

Завданнями тренінгу є:

1. Формування в учасників тренінгу навичок толерантного спілкування.
2. Розвиток здатностей дотримання правил етичної поведінки у соціальній сфері.
3. Формування в учасників уміння долати бар'єри у спілкуванні.
4. Розвиток усвідомленого ставлення до стереотипів у спілкуванні фахівців соціальної сфери.
5. Формування комунікативної креативності як умови розвитку професійно-етичної культури та професійної етики фахівців соціальної сфери.

Тренінг з розвитку професійно-етичної культури та професійної етики майбутніх фахівців соціальної сфери складається з 5 занять, кожне з яких має свою мету і види роботи.

Учасниками тренінгу є здобувачі вищої освіти спеціальності І 10 Соціальна робота та консультування.

Структура та зміст занять тренінгу представлені в таблиці 2.3.

Таблиця 2.3 – Тренінг з розвитку професійно-етичної культури та професійної етики майбутніх фахівців соціальної сфери

№	Вид роботи	Мета	Обладнання
<i>Заняття 1</i>			
<i>Толерантність, толерантне спілкування та правила поведінки, які сприяють розвитку професійно-етичної культури соціального працівника</i>			
1.1.	Відкриття тренінгу. Прийняття правил роботи групи	Ознайомлення учасників з основними поняттями; уточнення та поглиблення знань про правила поведінки, які дозволяють продуктивно спілкуватись	-
1.2.	Гра-розминка «Побажання»	Формування емоційно безпечного та сприятливого клімату в групі учасників	-
1.3.	Вправа «Згода, незгода, оцінка»	Обговорення з учасниками питань дипломатичного спілкування	Аркуш паперу та картка з варіантом завдання

Продовження табл. 2.3

1.4.	Інформаційне повідомлення «З історії виникнення етикету»	Ознайомлення учасників з поняттям «етикет» та історією його появи	Плакат, олівці
1.5.	Вправа «Ярлики»	Надання можливості учасникам відчувати ті емоції, які виникають у них під час спілкування, коли їх змушують діяти стереотипно	З набори картинок та «корони», на яких записані вислови
1.6.	Інформаційне повідомлення «Толерантність»	Ознайомлення учасників з поняттям «толерантність»	-

Продовження табл. 2.3

1.7.	Вправа «Якості, важливі для спілкування»	Формування уявлень учасників про особистісні якості, необхідні для ефективного спілкування	Плакат, ручка
1.8.	Рольова гра «Безлюдний острів»	Формування навичок, необхідних для ефективного спілкування людей, які мають значні розбіжності в думках і поглядах	-
1.9.	Вправа «Австралійський дощ»	Психологічне розвантаження учасників	-
1.10.	Рефлексія	Підбиття підсумків заняття	-
<i>Заняття 2</i>			
<i>Етикет поведінки та спілкування працівника соціальної сфери</i>			

Продовження табл. 2.3

2.1.	Привітання учасників	Формування позитивного клімату в групі учасників	-
2.2.	Метод незакінченого речення (з подальшим обговоренням): «Етика соціального працівника – це ...»	Формування уявлень учасників про етику соціального працівника	-
2.3.	Робота в парах «Етика поведінки в соціальній установі»	Опрацювання правил етичної поведінки в соціальній установі	-
2.4.	Групова дискусія	Обговорення позицій учасників щодо їх згоди або незгоди із вчинками, описаними у попередній ситуації	-

Продовження табл. 2.3

2.5.	Робота в парах «Творче завдання»	Прийняття етичного рішення у попередній ситуації, яке буде корисним для більшості учасників	-
2.6.	Обговорення у парах	Обговорення кожним учасником того, яке рішення було ним прийняте	-
2.7.	Рефлексія	Підбиття підсумків заняття	-
<i>Заняття 3</i>			
<i>Подолання бар'єрів у спілкуванні фахівців соціальної сфери</i>			
3.1.	Привітання учасників	Формування сприятливого клімату в групі учасників	-

Продовження табл. 2.3

3.2.	Вправа «Плітка»	Формування повноцінного сприйняття інформації з використанням репрезентативної системи особистості	-
3.3.	Вправа «Пантоміма»	Розвиток навичок невербального спілкування учасників	-
3.4.	Вправа «Передай уявний предмет»	Удосконалення навичок координації та взаємодії учасників; покращення їх уяви та емпатії	-
3.5.	Вправа «Повідомлення»	Формування навичок успішно управляти процесом спілкування	

Продовження табл. 2.3

3.6.	Інформаційне повідомлення «Малоефективні моделі спілкування»	Ознайомлення учасників з малоефективними моделями спілкування, які з'явилися внаслідок невміння долати комунікативні бар'єри	
3.7.	Рефлексія	Підбиття підсумків заняття	-
<i>Заняття 4</i>			
<i>Роль стереотипів у спілкуванні фахівців соціальної сфери</i>			
4.1.	Привітання учасників	Формування позитивного клімату в групі учасників	
4.2.	Міні-лекція «Стереотипізація як фактор виникнення комунікативних бар'єрів у спілкуванні фахівців соціальної сфери»	Ознайомлення учасників зі стереотипами у спілкуванні фахівців соціальної сфери	

Продовження табл. 2.3

4.3.	Робота в групах «Шляхи подолання типових стереотипів»	Опрацювання ефективних шляхів подолання стереотипів	Аркуш паперу, ручка
4.4.	Вправа «Стереотипна роль»	Ознайомлення учасників з поняттям «стереотипна роль»	
4.5.	Мозковий штурм «З якими стереотипами може зіткнутися фахівець соціальної сфери?»	Формування свідомого ставлення учасників до стереотипів, з якими може зіткнутися фахівець соціальної сфери	Аркуш паперу, ручка
4.6.	Рефлексія	Підбиття підсумків заняття	-

Заняття 5

Формування комунікативної креативності як умова розвитку професійно-етичної культури та професійної етики фахівців соціальної сфери

Продовження табл. 2.3

5.1.	Привітання учасників	Формування сприятливого клімату в групі учасників	-
5.2.	Вправа «Костюм»	Підвищення рівня комунікативної креативності учасників	Газети, листівки, ножиці, скотч
5.3.	Робота в групах «Позитивні та негативні особистісні якості»	Допомога учасникам краще усвідомити свої позитивні якості та ті негативні якості, яких потрібно позбутися	Аркуш паперу, ручка

Кінець табл. 2.3

5.4.	Мозковий штурм «Позитивні і негативні сторони ділового спілкування працівника»	Навчання учасників знаходити позитивні й негативні сторони різних ситуацій, які виникають у процесі ділового спілкування	Аркуш паперу, ручка
5.5.	Творче завдання «Організація для нас»	Сприяння груповій єдності; покращення рівня комунікативної креативності учасників	Газети, ножиці, скотч
5.6.	Рефлексія	Підбиття підсумків тренінгу	-

На нашу думку, розроблений тренінг стане в нагоді кураторам студентських груп у поглибленні знань та відпрацюванні навичок дотримання майбутніми фахівцями соціальної сфери правил етичної поведінки, що сприяють розвитку їх професійно-етичної культури та професійної етики.

2.3 Практичні поради кураторам студентських груп з розвитку професійної етики майбутніх фахівців соціальної сфери

З метою формування професійної етики майбутніх фахівців соціальної сфери, ми розробили *практичні поради кураторам студентських груп, в яких навчаються ці студенти*. Зауважимо, що науковці і практики стверджують, що досить ефективним для кураторів є використання таких засобів навчання, як кейси, семінари-есе, семінари-круглі столи та навчально-дослідницька робота студентів [31].

Важлива роль при цьому належить кураторам та викладачам, які організують процес навчальної взаємодії, стимулюють інтерес студентів до вирішення навчально-професійних завдань, що безпосередньо спрямовані на розвиток професійної етики майбутніх фахівців соціальної сфери.

Розглянемо більш детально *практичні поради кураторам студентських груп з розвитку професійної етики майбутніх фахівців соціальної сфери*.

1. *Залучайте студентів до участі у семінарах-круглих столах*, що є формою обміну думками між його учасниками. Метою круглого столу є надання можливості студентам висловити власні думки з певного питання, а надалі – сформулювати загальну думку. Круглий стіл може бути організований на різних етапах навчання студентів як накопичення їх досвіду (вироблення власних думок, розвиток уявлень про свої успіхи та невдачі, здатність до знаходження недоліків у своїй поведінці тощо).

Використання кураторами і викладачами цієї форми організації навчальної діяльності сприяє набуттю досвіду майбутніми фахівцями оволодіння морально позитивною професійною поведінкою.

2. *Сприяйте активній роботі студентів на семінарах-есе*, метою яких є розвиток їх навичок самостійного й творчого мислення, змістовного письмового викладу власних думок. Так, зокрема, написання есе сприяє виробленню уміння чітко й грамотно висловлювати свої погляди,

структурувати інформацію, знаходити причинсько-наслідкові зв'язки, аргументувати власні дії і вчинки, а також опанувати науковий стиль мови.

3. *Використовуйте кейси*, які дозволяють розкрити різні стратегії реалізації етичних знань студентів на практиці, а також сформувати в них вміння застосовувати його при вирішенні конкретних практичних задач.

4. *Залучайте студентів до навчально-дослідницької роботи*, що має на меті не лише ознайомлення їх з особливостями такого виду діяльності, але й сприяє формуванню навичок самостійної дослідницької діяльності з застосуванням сучасних методів наукового дослідження. Студенти у процесі виконання різноманітних дослідницьких завдань мають змогу навчитися застосовувати теоретичні знання на практиці, аргументовано презентувати результати своїх досліджень.

Також набутий ними досвід забезпечить перетворення наукової інформації на особистісні погляди, знання, морально-етичні норми як важливе надбання майбутнього фахівця соціальної сфери.

Таким чином, кураторам студентських груп слід посилювати активну особистісну позицію студентів шляхом розвитку у них морально-етичних установок та з використанням таких словесних заохочень, як: «Ви приємно мене вразили!», «Молодець!», «Ваша поведінка – дуже професійна!» та інших.

Висновки до розділу

Отже, діагностика особливостей розвитку професійної етики майбутніх фахівців соціальної сфери під час їх фахової підготовки здійснювалася на базі кафедри соціальної роботи і соціальної педагогіки Хмельницького національного університету. В емпіричному дослідженні взяли участь 28 студентів кафедри 1-3 курсів денної та заочної форм навчання.

У дослідженні нами були використані наступні психодіагностичні методики:

1. «Тест сенсо-життєвих орієнтацій (в адаптації К. Муздибаєва)».

2. Методика «Шкала базових переконань (Р. Янов-Бульман)».

3. Методика для вивчення цінностей особистості «Профіль особистості» (Ш. Шварц).

4. Методика «Діагностика міжособистісних взаємин Т. Лірі».

Результати проведеного «Тесту сенсо-життєвих орієнтацій (в адаптації К. Муздибаєва)» показали, що більшість майбутніх фахівців соціальної сфери віддають перевагу «Процесу життя (інтерес та емоційна насиченість)», що свідчить про те, що вони задоволені своїм сьогоденням і сенс свого життя вони вбачають у проживанні кожного його моменту.

Найменша кількість досліджуваних проявили орієнтацію на «Результативність життя», що говорить про їхню фіксацію уваги на минулих здобутках та переконаність у тому, що активний розвиток завершений.

Аналіз результатів дослідження базових переконань майбутніх фахівців соціальної сфери за методикою «Шкала базових переконань (Р. Янов-Бульман)» дав змогу нам зробити висновок, що у переважної більшості з них базовим є переконання у власній самоцінності, тобто позитивне сприйняття власного «Я», що охоплює адекватну самооцінку, віру в правильність своїх вчинків та відчуття успішності. Також вони в однаковій мірі виявляють високі показники переконаності у тому, що світ і люди навколо загалом налаштовані позитивно, а події мають певну логіку і підвладні законам справедливості та не є хаотичними.

Результати дослідження за методикою вивчення цінностей особистості «Профіль особистості» (Ш. Шварц) свідчать, що майбутні фахівці соціальної сфери віддають перевагу безпеці як одній з найважливіших цінностей, що без сумнівів є актуальним у наш час в Україні. Саме стабільність, гармонія в суспільстві та особистому житті є надзвичайно важливими під час воєнних дій для усіх громадян нашої держави.

Також позитивним явищем є те, що майбутні фахівці соціальної сфери віддають перевагу ще таким цінностям, як «Доброта» та «Традиції». Вони

фокусують свою увагу на підтримці та захисті інтересів своїх рідних, відданості сімейним традиціям, культурній спадщині та дотримання звичаїв і норм.

З метою визначення системи уявлень майбутніх фахівців соціальної сфери про реальне та ідеальне «Я», а також для оцінки специфіки їх взаємин з оточуючими нами була проведена методика «Діагностика міжособистісних взаємин Т. Лірі». Результати цієї методики показали, що домінантним типом ставлення майбутніх фахівців соціальної сфери до оточуючих є співпрацюючий. Це говорить про те, що вони фокусуються на колективній взаємодії та підтримці приязної атмосфери. Головними рисами для них є чутливість до емоційного стану оточуючих, потреба у схваленні керівництвом та орієнтація на безконфліктне вирішення питань.

Також нами виявлено, що для 17,9% студентів характерний «Незалежно-домінуючий» тип міжособистісних стосунків. Їм властива виражена автономність, самовпевненість, змагальність, орієнтація на особисті інтереси та незалежність у прийнятті рішень, що поєднуються з егоцентричними тенденціями.

З метою поглиблення знань та відпрацювання навичок майбутніми фахівцями соціальної сфери дотримання правил етичної поведінки, ми розробили тренінг з розвитку професійно-етичної культури та професійної етики майбутніх фахівців соціальної сфери, який складається з 5 занять, кожне з яких має свою мету і види роботи.

Також за результатами проведеного емпіричного дослідження ми обґрунтували та запропонували практичні поради кураторам студентських груп з розвитку професійної етики майбутніх фахівців соціальної сфери.

ВИСНОВКИ

Отже, проведений теоретичний аналіз наукових праць з проблеми дослідження показав, що під поняттям «етика» слід розуміти філософську дисципліну, що систематизує знання про природу та функції моралі, а також аналізує її зв'язок із різними сферами людської життєдіяльності.

Професійна етика є сукупністю нормативних стандартів або поведінковий кодекс, що визначає межі дій осіб, відповідальних за прийняття рішень у межах їхніх фахових повноважень. Як галузь прикладної етики, вона зосереджується на розробці та теоретичному обґрунтуванні специфічних нормативних систем, адаптованих до конкретних видів діяльності.

Етика соціальної роботи як важлива складова підготовки майбутніх фахівців соціальної сфери полягає в успішному опануванні ними комплексу дисциплін, що закладають основи етичної компетентності. Етична підготовка фахівців соціальної сфери забезпечує не лише засвоєння ними моральних стандартів професії, але й спрямована на формування їх ціннісних орієнтацій, необхідних для ефективної взаємодії з вразливими категоріями населення.

Під професійно-етичною культурою фахівця соціальної сфери слід розуміти сукупність інтегрованих характеристик особистості, які мають вимірювані показники. Становлення професійно-етичної культури майбутнього фахівця соціальної сфери є базисом підґрунтям його фахової підготовки. Цей процес має неперервний характер і триває протягом усього навчання у ЗВО та подальшої кар'єри.

Результати проведеного дослідження за психодіагностичними методиками («Тест сенсо-життєвих орієнтацій (в адаптації К. Муздибаєва)», методика «Шкала базових переконань (Р. Янов-Бульман)», методика для вивчення цінностей особистості «Профіль особистості» (Ш. Шварц) та методика «Діагностика міжособистісних взаємин Т. Лірі») дозволило нам зробити висновки, що майбутні фахівці соціальної сфери віддають перевагу «Процесу життя». Вони задоволені своїм сьогоденням і сенс свого життя вони бачуть у проживанні кожного його моменту.

Також переважна більшість студентів переконані у власній самоцінності, позитивно сприймають власне «Я», що охоплює адекватну самооцінку, віру в правильність своїх вчинків та відчуття успішності.

Домінуючою життєвою цінністю для майбутніх фахівців соціальної сфери є безпека, що без сумнівів актуально у наш час в Україні. Саме стабільність, гармонія в суспільстві та особистому житті є надзвичайно важливими під час воєнних дій для усіх громадян нашої держави.

Пріоритетним типом ставлення майбутніх фахівців соціальної сфери до оточуючих є співпрацюючий. Це говорить про те, що вони фокусуються на колективній взаємодії та підтримці приязної атмосфери. Головними рисами для них є чутливість до емоційного стану оточуючих, потреба у схваленні керівництвом та орієнтація на безконфліктне вирішення питань.

Отримані дані емпіричного дослідження стали підставою для розробки тренінгу з розвитку професійно-етичної культури та професійної етики майбутніх фахівців соціальної сфери, який складається з 5 занять, кожне з яких має свою мету і види роботи.

За результатами проведеного дослідження нами розроблені та обґрунтовані практичні поради кураторам студентських груп з розвитку професійної етики майбутніх фахівців соціальної сфери.

ПЕРЕЛІК ДЖЕРЕЛ ПОСИЛАННЯ

1. Бандурка О.М. Професійна етика працівників органів внутрішніх справ. Х.: Вид-во НУВС, 2001. 219 с.
2. Баранюк В. В. Формування професійно комунікативної компетентності майбутніх фахівців соціальної роботи: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук: 13.00.04. Хмельницький, 2016. 20 с.
3. Бартош О.П. Деякі аспекти професійної підготовки майбутніх соціальних працівників на засадах праксеологічного підходу у вищих навчальних закладах України. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Педагогіка. Соціальна робота. 2014. Вип. 34. С. 14-21.
4. Бородай О.Д. Етика й мораль у контексті свободи вибору: сучасні дискусії й конфлікти. Актуальні проблеми філософії та соціології. 2024. № 47. С. 3-8.
5. Василенко О., Линюк А. Особливості формування професійно-етичної культури майбутніх фахівців соціальної сфери. Професійна підготовка фахівців соціальної сфери: надбання, проблеми, перспективи: матеріали V Всеукраїнської науково-практичної конференції з міжнародною участю (м. Хмельницький, 19-20 березня 2026 року). Хмельницький: ХНУ, 2026. С. 22-26.
6. Васянович Г.П. Педагогічна етика: навч. посіб. Львів: Сполом, 2010. 420 с.
7. Вербівський Д.С. Науковий вісник Ужгородського університету. Серія: «Педагогіка. Соціальна робота». 2017. Випуск 2 (41). С. 55-58.
8. Горбунова В.В. Етичні дилеми у практиці психологічної допомоги. Практична психологія та соціальна робота. 2008. № 8. С. 3-5.
9. Гриців В.Б. Формування професійно-етичної компетентності майбутніх фахівців банківської справи в процесі вивчення гуманітарних дисциплін: автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04. Хмельницький, 2015. 20 с.

10. Данко Д. Підготовка майбутніх соціальних працівників до застосування технологій медико-соціальної роботи в професійній діяльності: дис. ... канд. пед. наук : спец. 13.00.04. Тернопіль, 2015. 278 с.
11. Державний галузевий стандарт спеціальності «Соціальна робота». Київ, 2016. 20 с.
12. Збродько Т.І. Чи залежать етичні уявлення психологів-консультантів від здатності до розпізнавання етичних дилем? Габітус. 2023. Вип. 47. С. 176-182.
13. Зозуляк-Случик Р.В. Етика соціальної роботи: навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів. Івано-Франківськ: НАІР, 2019. 190 с.
14. Зозуляк-Случик Р.В. Формування професійної етики майбутніх соціальних працівників в університетах: монографія. Івано-Франківськ: НАІР. 2019.
15. Єремеева В.М. Професійно-етичні якості – важлива складова успішності професійної діяльності. Науковий пошук молодих дослідників: зб. наук. праць студ., магістр. та викл. / за ред. В.М. Єремеевої, О.М. Королюк. Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2011. С. 201-204.
16. Каленський А.А. Розвиток професійно-педагогічної етики у майбутніх викладачів спеціальних дисциплін: монографія. 2-ге вид., випр. і допов. К.: ЦП «Компринт», 2016. 424 с.
17. Каленський А.А. Система розвитку професійно-педагогічної етики у майбутніх викладачів спеціальних дисциплін вищих навчальних закладів аграрної та природоохоронної галузей: дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.04. 2016. К., 498 с.
18. Капська А.Є. Зміст і структура професійно-етичної культури соціального працівника. URL. <http://enpuir.npu.edu.ua/bitstream/123456789/11886/1/KapskaAustralia.pdf> (дата звернення: 10.04.2026).
19. Кісельова Т.В. По той бік людськості: метакультурна установка трансгуманізму. Культурологічний альманах. 2023. № 3. С. 147-152.

20. Колісник-Гуменюк Ю. Концептуальні основи формування професійно-етичної культури майбутніх медиків. Педагогіка і психологія професійної освіти : наук.-метод. журнал. 2011. № 5. С. 23-32.

21. Коростильов Г.Л., Круць О.А, Петрова Л.О. Гуманітаризм в епоху сучасної техніко-технологічної парадигми (соціально-філософський аналіз). Актуальні проблеми філософії та соціології. 2024. № 49. С. 62-68.

22. Михайленко О.В. Формування професійно-етичної культури майбутніх фахівців соціальної сфери. Вісник № 17 (173). Серія: Педагогічні науки. С. 60-67.

23. Павелків К. Етична компетентність у професійно-педагогічній діяльності сучасного учителя іноземної мови: теоретичний аспект. Соціальна робота та соціальна освіта, 2022. 2 (9). С. 272-280.

24. Патлайчук О.В., Ступак О.П. Етика дослідження в сфері наукових інновацій: виклики та можливості. Людинознавчі студії: збірник наукових праць Дрогобицького державного педагогічного університету імені Івана Франка. Серія «Філософія». 2024. № 48. С. 162-175.

25. Патлайчук О.В., Ступак О.П. Філософський аналіз науково-технічних ризиків, пов'язаних із розвитком нових технологій та наукових відкриттів. Культурологічний альманах. 2024. Вип. 2 (10). С. 223-231.

26. Петренко Л.М. Теорія і практика розвитку інформаційно-аналітичної компетентності керівника професійно-технічних навчальних закладів: монографія. Дніпропетровськ: ІМА-прес, 2013. 456 с.

27. Пономаренко О.В. Формування професійно-етичної культури соціального педагога : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук : спец. 13.00.05 «Соціальна педагогіка» Нац. пед. ун-т ім. М.П. Драгоманова. К., 2001. 20 с.

28. Прикладна психодіагностика в Національній гвардії України: метод. посіб. / Колесніченко О. С. та ін.; за заг. ред. проф. І. І. Приходька. Харків : НАНГУ, 2020. 388 с.

29. Присакар В. Формування професійно-етичної культури у майбутніх соціальних працівників Collection of scientific papers «SCIENTIA» May 10, 2024. Stockholm, Kingdom of Sweden. С. 56-58.

30. Про затвердження Етичного кодексу спеціалістів із соціальної роботи України: Наказ Міністерства у справах сім'ї, молоді та спорту від 9.9.2005 р. № 1965. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v1965643-05#Text> (дата звернення: 07.05.2026 р.)

31. Прокоф'єв Є., Патлайчук О., Тригуб А. Формування професійної етики майбутнього фахівця: теоретико-практичні аспекти. Молодь і ринок, № 7–8 (227–228), 2024. С. 101-106.

32. Психологу для роботи. Діагностичні методики: збірник / уклад.: М. В. Лемак, В. Ю. Петрище. Вид. 2-ге, виправл. Ужгород: Видавництво Олександри Гаркуші, 2012. С. 118-121.

33. Риженко М.В., Денисенко Д.М. Особливості формування професійної етики майбутніх лікарів. Проблеми сучасної освіти, 2018. С. 1-5.

34. Савчин М.В., Василенко Л.П. Вікова психологія: навч. посіб. К.: Академвидав, 2005. 300 с.

35. Семигіна Т. Нові глобальні етичні принципи соціальної роботи. Вісник Академії праці, соціальних відносин і туризму. 2019. № 1. С. 70-85.

36. Слободянюк О.М. Формування професійно-етичної компетентності майбутніх менеджерів економічного профілю у процесі вивчення суспільно-гуманітарних дисциплін: автореф. ... канд. пед. наук: 13.00.04. Київ, 2017. 22 с.

37. Спіріна Т.П. Формування професійно-етичних якостей майбутніх фахівців соціальної сфери. Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології. 2016. № 1. С. 151-156.

38. Тимченко Н.С. До питання про сутність і зміст професійної етики. Педагогіка і психологія формування творчої особистості: проблеми і пошуки: зб. наук. пр. Київ ; Запоріжжя, 2002. Вип. 22. С. 77-81.

39. Товканець Г. Моральні цінності як відображення культури пізнання і досвіду особистості: педагогічний аспект. Молодь і ринок. 2024. № 1(221). С. 24-28.
40. Хлестова С.С. Формування деонтологічної культури студентів вищих навчальних закладів у процесі соціально-виховної роботи: автореф. дис. канд. пед. наук: 13.00.07. К.: Нац.пед.ун-т ім. М. П. Драгоманова, 2011. 18 с.
41. Хоружа Л. Етичний розвиток сучасного педагога. Естетика і етика педагогічної дії. Збірник наукових праць, 2011. 2. С. 14-21.
42. Чмут Т.К., Чайка Г.Л. Етика ділового спілкування. К.: 2016. 26 с.
43. Шпачинський І.Л., Печенюк Л.В. Морально-етичні проблеми клонування людини. «Молодий вчений». № 5 (57), 2018. С. 203-205.
44. Яблонська Т.М., Булатевич Н.М. Етичні виміри діяльності психолога в практиці психологічного консультування. Psychological Journal. 2018. № 5 (15). С. 237-251.
45. Ярошук К.І. Професійно-етичні аспекти підготовки майбутнього педагога інклюзивного освітнього закладу. Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова, 2022. 87. С. 130-133.
46. Ellis R., Hogard E. (Ed.). Professional Identity in the Caring Professions. Meaning, Measurement and Mastery. Routledge, 2020. 416 p. DOI: <https://doi.org/10.4324/9781003025610>
47. Romanovska L., Bryndikov Yu., Chovgan O., Oliynyk K., Vasylenko O., Kravchyna T. Dynamics of educational and professional attitudes formation of future social workers during studying at higher educational institution. Revista Romaneaska pentru Educatie Multidimensionala, 2020. Volume 12. Issue 3. P. 369-387.
48. Shevchenko N. F. Professional consciousness: theoretical structure and functional levels. American Journal of Fundamental, Applied and Experimental Researches. Issue: 1(4). Publ.: Ukraine and Ukrainians Abroad Non-for-profit Corporation, New York NY, USA. 2017. P. 112-121.

ДОДАТКИ

ДОДАТОК А

ТЕСТ СЕНСО-ЖИТТЄВИХ ОРІЄНТАЦІЙ (В АДАПТАЦІЇ

К. МУЗДИБАЄВА

Тест сенсо-життєвих орієнтацій (СЖО) є адаптованою версією тесту «Мета в житті» Дж. Крамбо і Л. Махоліка (Crumbaugh, Maholick, 1964). Методику було розроблено на основі теорії прагнення до смислу і логотерапії В. Франкла, її метою була емпірична валідизація низки уявлень про екзистенційний вакуум і ноогенні неврози. Сутність цих уявлень полягає в тому, що невдача в пошуку людиною сенсу свого життя (екзистенційна фрустрація) і відчуття втрати, що випливають з її змісту (екзистенційний вакуум), є причиною особливого класу захворювань – ноогенних неврозів.

Спочатку автори прагнули показати, що методика вимірює саме ступінь «екзистенційного вакууму» в термінах Франкла, а також те, що останній є характерним для психічно хворих і його можна не ототожнювати із психічною патологією. Мету в житті, яку діагностує методика, автори визначають як переживання індивідом онтологічної значущості життя.

У ході подальшої роботи над методикою була створена шкала пошуку сенсо-життєвих цілей (розроблена Дж. Крамбо 1977 р.). Вона планувалась як додаткова шкала до тесту усвідомлюваності життя. За задумом автора, шкала має вимірювати силу мотиваційної тенденції до пошуку сенсу життя, тобто вона була зворотною до шкали «Мета в житті»: чим більше цілей у житті, тим менша потреба в їх пошуку.

Адаптацію цього тесту російською мовою вперше здійснив К. Муздибаєв. Під час спеціального дослідження було виявлено факторну структуру російськомовної версії тесту. Дослідження показало, що незважаючи на невеликий обсяг (20 пунктів) при факторному аналізі виділилися шість

Продовження додатку А

факторів, на підставі яких і виділено субшкали в остаточному варіанті СЖО. Цей варіант було стандартизовано на вибірці 200 осіб, чоловіків і жінок, у віці від 18 до 29 років.

Інструкція. Вам запропоновані пари протилежних тверджень. Ваше завдання вибрати одне з тверджень, яке, на ваш погляд, більше відповідає дійсності, і відзначити одну з цифр 1, 2, 3 залежно від того, наскільки ви впевнені у виборі (або 0, якщо обидва твердження вважаєте однаково правильними).

Обробка та інтерпретація результатів Для підрахунку балів необхідно перевести відзначені обстежуваним позиції на симетричній шкалі 3210123 в оцінки по висхідній або спадній асиметричній шкалі за таким правилом:

– у висхідну шкалу 1 2 3 4 5 6 7 переводяться пункти 1, 3, 4, 8, 9, 11, 12, 16, 17;

– у спадну шкалу 7 6 5 4 3 2 1 переводяться пункти 2, 5, 6, 7, 10, 13, 14, 15, 18, 19, 20.

Після цього додаються бали асиметричних шкал, що відповідають позиціям, відзначеним обстежуваним. Загальний показник орієнтації життя (ОЖ) – усі 20 пунктів тесту.

Субшкала 1 (Ціль) – пункти 3, 4, 10, 16, 17, 18.

Субшкала 2 (Процес) – пункти 1, 2, 4, 5, 7, 9.

Субшкала 3 (Результат) – пункти 8, 9, 10, 12, 20.

Субшкала 4 (Локус контролю–Я) – пункти 1, 15, 16, 19.

Субшкала 5 (Локус контролю–життя) – пункти 7, 10, 11, 14, 18, 19.

Інтерпретація субшкал

Цілі в житті. Бали за цією шкалою характеризують наявність або відсутність у житті випробовуваного цілей у майбутньому, що додають життю сенсу, спрямованості, часової перспективи. Низькі бали за цією шкалою навіть за загального високого рівня ОЖ властиві людині, яка живе сьогоdnішнім або

Продовження додатку А

вчорашнім днем. Разом із тим високі бали за цією шкалою можуть характеризувати не тільки цілеспрямовану людини, але і прожектера, плани якого не мають реального підґрунтя в сьогоденні і не підкріплюються особистою відповідальністю за їх реалізацію. Ці два випадки нескладно розрізнити з огляду на показники за іншими шкалами СЖО.

Процес життя, чи інтерес і емоційна насиченість життя. Зміст цієї шкали збігається з відомою теорією про те, що єдиний сенс життя полягає в тому, щоб жити. Цей показник визначає, чи сприймає випробовуваний сам процес свого життя як цікавий, емоційно насичений і наповнений змістом. Високі бали за цією шкалою і низькі за іншими характеризуватимуть гедоніста, який живе сьогоdnішнім днем. Низькі бали за цією шкалою – ознака невдоволеності своїм життям сьогодні. При цьому йому можуть додавати повноцінного змісту спогади про минуле чи спрямованість у майбутнє.

Результативність життя, чи задоволеність самореалізацією. Бали за цією шкалою характеризують оцінку пройденого відрізка життя, відчуття того, наскільки продуктивною та осмисленою була його прожита частина. Високі бали за цією шкалою і низькі за іншими шкалами характеризуватимуть людину, яка доживає своє життя, у якої все в минулому. Минуле здатне додати змісту залишку життя. Низькі бали – невдоволеність прожитою частиною життя.

Локус контролю-Я (Я – хазяїн життя). Високі бали відповідають уявленню про себе як про сильну особистість із достатньою волею вибору, щоб побудувати своє життя відповідно до своїх цілей і уявлень про його зміст. Низькі бали – невіра у свої сили контролювати події власного життя.

Локус контролю-життя (керованість життя). За високих балів – переконання в тому, що людині дано контролювати своє життя, вона вільна приймати рішення і втілювати їх у життя. Низькі бали – фаталізм, переконаність у тому, що життя людини непідвладне свідомому контролю, що воля вибору ілюзорна і безглуздо що-небудь загадувати на майбутнє.

ДОДАТОК Б

ШКАЛА БАЗОВИХ ПЕРЕКОНАНЬ (Р. ЯНОВ-БУЛЬМАН)

Цей опитувальник розроблено в рамках когнітивної концепції базових переконань особистості. Відповідно до неї одним із базових відчуттів нормальної людини є відчуття безпеки. На думку американського психолога Р. Янов-Бульмана, воно засноване на трьох базових переконаннях, що становлять ядро нашого суб'єктивного світу.

1. Віра в те, що у світі більше добра, ніж зла. До цієї категорії належить ставлення до оточуючого світу взагалі і ставлення до людей зокрема.

2. Переконання, що світ повний сенсу. Зазвичай люди схильні вірити, що події відбуваються не випадково, а контролюються і підпорядковуються законам справедливості.

3. Переконання в цінності власного “Я”. Тут головне значення мають три аспекти: “Я хороша людина” (самооцінка), “Я правильно поведжусь” (контроль) і оцінка власної успішності. Базові переконання особистості можуть змінюватися під впливом перенесення нею травматичних подій, у результаті яких дуже руйнуються звичні життєві уявлення і схеми поведінки.

Екстремальний негативний досвід настільки суперечить існуючій картині світу, що його усвідомлення викликає тривалі і тяжкі психологічні проблеми. Почуття безпорадності і втрати контролю над власним життям може зберігатися ще тривалий час після того, як зникнуть первісні симптоми посттравматичних розладів.

Таким чином, базові переконання як стосовно самого себе, так і оточуючого світу й людей можуть суттєво відрізнятися в осіб, які переживали травматичну подію, і тих, хто її не переживав. Для діагностики базових переконань Р. Янов-Бульман розробив шкалу базових переконань, яка виявляє вісім категорій переконань, на основі яких вираховуються три вище зазначених базових переконання:

Продовження додатку Б

- прихильність світу (BW);
- доброта людей (BP);
- справедливість (J);
- контрольованість світу (C);
- випадковість як принцип розподілу подій, що відбуваються (R);
- цінність власного “Я” (SW);
- ступінь самоконтролю (контроль над подіями, що відбуваються) (SC);
- ступінь успіху чи везіння (L).

Текст опитувальника наводиться мовою оригіналу.

Інструкція. Оцініть, будь ласка, ступінь своєї згоди чи незгоди з кожним із тверджень.

Обробка та інтерпретація результатів

До кожної з восьми шкал належать 4 твердження (див. ключ). Значення за кожною зі шкал визначається середнім арифметичним балом за відповідними твердженнями. Для прямих тверджень це бали, відмічені респондентом, а для зворотних (які помічені у ключі знаком “мінус”) – реверсивні значення (протилежні відміченим відносно середини шкали, тобто “1” відповідає “6”, “2” – “5”, “3” – “4” і так далі). Первинні категорії переконань можуть також оцінюватися як узагальнені напрямки:

а) загальне ставлення до прихильності оточуючого світу вираховується як середнє арифметичне між BW і BP (прихильність світу і доброта людей);

б) загальне ставлення до осмисленості світу, тобто контрольованість і справедливість подій, вираховується як середньоарифметичний показник між J (справедливість світу), C (контрольованість світу) і реверсивним R (випадковість). Для отримання показників реверсивного R потрібно додавати бали, зворотні набраним за R відносно середини шкали;

в) переконання стосовно власної цінності, здатність управляти подіями й успішність вираховуються як середньоарифметичне між SW (цінність “Я”, SC

(самоконтроль) та L (удачливість).

Ключ:

BW: 5, 9, 25, 30;

BP: – 2, 4, – 12, 26;

J: 1, 7, 14, 19;

C: 11, 20, 22, 29; R: 3, 6, 15, 24;

SW: – 8, – 18, 28, – 31; SC: 13, 17, 23, 27;

L: 10, 16, 21, 32.

Цей опитувальник дозволяє порівняти базові переконання у різних груп людей, наприклад, тих, хто пережив різні види травматичного досвіду. Він може бути використаний в індивідуальній роботі: якщо показник за якоюсь із шкал сильно занижений, це слід брати до уваги під час надання психологічної підтримки. За нормою показники за всіма шкалами вище середніх, тобто не менше 3,5 бала. Дослідники вважають, що оптимістичніше ставлення до світу, оточення і до себе самого сприяють більшій психічній стабільності й успішності в повсякденному житті.

ДОДАТОК В

МЕТОДИКА ДЛЯ ВИВЧЕННЯ ЦІННОСТЕЙ ОСОБИСТОСТІ
«ПРОФІЛЬ ОСОБИСТОСТІ» (Ш. ШВАРЦ)

«Профіль особистості» являє собою частину методики Ш. Шварца для вивчення цінностей особистості. В основу покладено авторську концепцію про мотиваційні цілі ціннісних орієнтацій і універсальність базових людських цінностей. Автор виходив із припущення, що найістотніший змістовний аспект, що відрізняє цінності, це тип мотиваційних цілей, які вони виражають. Тому він згрупував окремі цінності в типи відповідно до їх мети, обґрунтовуючи це тим, що базові людські цінності, які з високою вірогідністю виділяються в усіх культурах, – це ті, які представляють універсальні потреби людського існування (біологічні потреби, необхідність координації соціальної взаємодії і вимоги функціонування групи).

Дослідник виділяє 10 таких груп: влада, досягнення, гедонізм, стимуляція, самостійність, універсалізм, доброта, традиція, конформність, безпека. Ці типи цінностей організовані у дві біполярні осі вимірювання:

- 1) «відкритість змінам» (самостійність, стимуляція) – “консерватизм” (безпека, конформність, традиції);
- 2) «самопіднесення» (влада, досягнення) – «самотрансцендентність» (універсалізм, доброта). Гедонізм містить такі елементи, як відкритість до змін, самопіднесення.

Складова методики «Профіль особистості» призначена для вивчення цінностей на рівні поведінки, тобто індивідуальні пріоритети, які найчастіше виявляються в соціальній поведінці особистості. Вона складається із 40 описів людини, що відповідають тому чи іншому із 10 типів цінностей. Досліджуваного просять оцінити, чи схожа на нього описана в опитувальнику людина, якщо так, то наскільки.

Інструкція. Нижче наведені описи деяких людей. Будь ласка, прочитайте

Продовження додатку В

кожний опис і подумайте, наскільки кожна людина схожа або не схожа на вас. Поставте хрестик в одній із клітинок праворуч, яка показує, наскільки описувана людина схожа на вас.

Смислова інтерпретація шкал:

- 1) влада – соціальний статус, домінування над людьми й ресурсами;
- 2) досягнення – особистий успіх відповідно до соціальних стандартів;
- 3) гедонізм – насолода чи чуттєві задоволення;
- 4) стимуляція – хвилювання, новизна;
- 5) самостійність – самостійність думок і дій;
- 6) універсалізм – розуміння, терпимість і захист благополуччя всіх людей і природи;
- 7) доброта – збереження і підвищення благополуччя близьких людей;
- 8) традиція – повага і відповідальність за культурні й релігійні звичаї та ідеї;
- 9) конформність – стримування дій і потягів, які можуть нашкодити іншим і які не відповідають соціальним очікуванням;
- 10) безпека – безпека і стабільність суспільства, стосунків і самого себе.

ДОДАТОК Г
**МЕТОДИКА «ДІАГНОСТИКА МІЖСОБИСТІСНИХ ВЗАЄМИН
Т. ЛІРІ»**

На основі досліджень міжособистісних стосунків Т. Лірі виділив 8 загальних і 16 конкретизованих варіантів міжособистісної взаємодії, представлених у вигляді кругової діаграми. Полюсні варіанти на цій схемі є протилежними один одному.

Опитувальник складений відповідно до виділених типів міжособистісної поведінки, що являє собою набір із 128 простих лаконічних характеристик — епітетів, які групуються по 16 запитань у 8 октантів, що відображають різноманітні психологічні профілі. Методика може пропонуватися досліджуваному у вигляді списку або ж на окремих картках.

Інструкція: Перед вами набір характеристик. Прочитайте кожен з них і відзначте знаком „+” ті, які відповідають вашому уявленню про себе. Будьте уважними. Намагайтеся відповідати якомога точніше і правдивіше.

Завдання 1. Дайте відповідь на запитання: Яка ви людина?

1. Інші думають про мене прихильно.
2. Справляю враження на оточуючих.
3. Умію розпоряджатися, карати.
4. Умію наполягати на своєму.
5. Володію почуттям гідності.
6. Незалежна.
7. Здатна сама потурбуватися про себе.
8. Можу виявити байдужість.
9. Здатна бути суворою.
10. Суворая, але справедлива.
11. Можу бути щирою.
12. Критична до інших.

13. Люблю поплакатися.
14. Часто сумна.
15. Схильна до недовіри.
16. Часто розчаровуюся.
17. Здатна бути критичною до себе.
18. Здатна визнавати свою неправоту.
19. З охотою підкоряюся.
20. Поступлива.
21. Вдячна.
22. Захоплююся, схильна до копіювання.
23. Ставлюся до інших з повагою.
24. Шукаю схвалення.
25. Здатна до співпраці, взаємодопомоги.
26. Намагаюся вжитися з іншими.
27. Приязна, доброзичлива.
28. Уважна, ласкава.
29. Делікатна.
30. Підбадьорююча.
31. Відгукуюся на заклики про допомогу.
32. Безкорислива.
33. Здатна викликати захоплення.
34. Користуюся у інших повагою.
35. Володію талантом керівника.
36. Люблю відповідальність.
37. Впевнена у собі.
38. Самовпевнена, наполеглива.
39. Ділова, практична.
40. Люблю змагатися.

Продовження додатку Г

41. Стийка і непохитна, де потрібно.
42. Невблаганна, але безпристрасна.
43. Дратівлива.
44. Відкрита, прямолінійна.
45. Не терплю, щоб мною командували.
46. Скептична.
47. На мене важко справити враження.
48. Образлива, вимоглива (педантична, скурпульозна).
49. Легко соромлюся.
50. Невпевнена у собі.
51. Поступлива.
52. Скромна.
53. Часто користуюся допомогою інших.
54. Дуже поважаю авторитет.
55. З охотою приймаю поради.
56. Довірлива і намагаюся порадувати інших.
57. Завжди люб'язна у спілкуванні.
58. Ціную думку оточуючих.
59. Комунікабельна, товариська.
60. Добросердна.
61. Добра, вселяю впевненість.
62. Ніжна, м'якосердна.
63. Люблю турбуватися про інших.
64. Безкорислива, щедра.
65. Люблю давати поради.
66. Справляю враження значущості.
68. Люблю керувати та управляти. Владна.
69. Хвалькувата.

Продовження додатку Г

70. Зарозуміла, самовдоволена.
71. Думаю тільки про себе.
72. Хитра, прагматична.
73. Нетерпима до помилок інших.
74. Корислива.
75. Щира.
76. Часто неприязна.
77. Озлоблена.
78. Схильна весь час скаржитися.
79. Ревнива.
80. Довго пам'ятаю образи.
81. Схильна до самокатування.
82. Сором'язлива.
83. Безініціативна.
84. Покірлива.
85. Залежна, несамостійна.
86. Люблю підкорятися.
87. Надаю право іншим приймати рішення.
88. Легко пошиваюся у дурні.
89. Легко піддаюся впливу друзів.
90. Готова довіритися будь-кому.
91. Доброзичлива до всіх без винятку.
92. Усім симпатизую.
93. Пробачаю все.
94. Переповнена надмірним співчуттям.
95. Великодушна, терпляча до недоліків.
96. Намагаюся бути покровителем.
97. Прагну до успіху.

Продовження додатку Г

98. Очікую захоплення від кожного.
99. Розпоряджаюся іншими.
100. Деспотична.
101. Сноб (оцінюю людей за рангом і достатком, а не за особистісними якостями).
102. Марнославна.
103. Егоїстична.
104. Холодна, черства.
105. Саркастична, люблю насміхатися.
106. Зла, жорстока.
107. Часто гніваюся.
108. Нечутлива, байдужа.
109. Злопам'ятна.
110. Пронизана духом суперечності.
111. Уперта.
112. Недовірлива, підозріла.
113. Нерішуча.
114. Сором'язливива.
115. Відрізняюся надмірною готовністю підкоритися.
116. М'якотіла.
117. Майже ніколи нікому не заперечую.
118. Нав'язлива.
119. Люблю, щоб мене опікали.
120. Надмірно довірлива.
121. Намагаюся заручитися позитивним ставленням кожного.
122. З усіма погоджуюся.
123. Завжди приязна.
124. Усіх люблю.

- 125. Надто поблажлива до оточуючих.
- 126. Намагаюся втішити кожного.
- 127. Турбуюся про інших на шкоду собі.
- 128. Псую людей надмірною добротою.

Опрацювання результатів

Після того, як досліджуваний оцінить себе, підраховуються бали за кожним з восьми октантів психограми методики. Кожний плюс оцінюється в 1 бал; таким чином, максимальна оцінка октанта — 16 балів.

- 1. октант: 1 – 4, 33 – 36, 65 – 68, 97 – 100
- 2. октант: 5 – 8, 37 – 40, 69 – 72, 101 – 104 .
- 3. октант: 9 – 12, 41 – 44, 73 – 76, 105 – 108
- 4. октант: 13 – 16, 45 – 48, 77 – 80, 109 – 112
- 5. октант: 17 – 20, 49 – 52, 81 – 84, 113 – 116
- 6. октант: 21 – 24, 53 – 56, 85 – 88, 117 – 120
- 7. октант: 25 – 28, 57 – 60, 89 – 92, 121 – 124
- 8. октант: 29 – 32, 61 – 64, 93 – 96, 125 – 128.

Кожному з восьми октантів відповідає певний тип міжособистісних стосунків;

1. Авторитарний.

0-8. Упевнений у собі, наполегливий, може бути хорошим наставником і організатором. Володіє якостями керівника 9 – 12. Домінантний, енергійний, успішний у справах; любить давати поради, вимагає до себе поваги; може бути нетерпимим до критики; йому властива переоцінка власних можливостей.

13-16. Владний, диктаторський, деспотичний характер; усіх повчає, має дидактичний стиль висловлювань; не схильний сприймати поради інших; прагне до лідерства і керування іншими; сильна особистість з рисами деспотизму.

Продовження додатку Г

2. Незалежний – домінуючий.

0-8. Упевнений, незалежний, орієнтований на себе, схильний до конкуренції.

9-12. Самозадоволений, нарцистичний, з вираженим почуттям власної гідності, зверхності над оточуючими, з тенденцією мати особливу думку, відмінну від більшості, і займати особливу позицію у групі.

13-16. Прагне бути над усіма, самовдоволенний, прагматичний. До оточуючих ставиться відчужено; гонористий, хвалькуватий.

3. Агресивний.

0-8. Упертий, наполегливий у досягненні мети, енергійний, безпосередній.

9-12. Вимогливий, прямолінійний, щирий; суворий і різкий в оцінці інших; непримиренний. Схильний в усьому звинувачувати оточуючих; глузливий, іронічний, дратівливий.

13-16. Надмірно наполегливий; неприязний, жорстокий, ворожий по відношенню до оточуючих; нестриманий, запальний, агресивний; може виявляти асоціальну поведінку.

4. Недовірливий — скептичний.

0-8. Реалістичний у судженнях і вчинках; критичний по відношенню до оточуючих; скептик, неконформний.

9-12. Виражена схильність до критицизму. Недовірливий до людей, розчарований у них; замкнений, потайливий, образливий; відчуває труднощі в інтерперсональних контактах через підозрливість і страх. Свій негативізм виявляє у вербальній агресії.

13-16. Відчужений по відношенню до ворожого і злісного світу; дуже підозрливий, у край образливий; схильний сумніватися у всьому; злопам'ятний, постійно скаржиться на всіх (шизоїдний тип характеру).

5. Покірний – сором'язливий.

0-8. Скромний, нерішучий, поступливий; емоційно стриманий; схильний підкорятися; не має власної думки; слухняно і чесно виконує всі свої обов'язки.

9-12. Сором'язливий, легко ніяковіє; схильний підкорятися сильнішому без урахування ситуації.

13-16. Покірливий, схильний до самоприниження; слабовольний, поступається всім і в усьому; завжди ставить себе на останнє місце і осуджує себе, приписує собі провину; намагається знайти підтримку в когось сильнішого.

6. Заздрісний.

0-8. Конформний, м'який; очікує допомоги і поради; схильний до захоплення оточуючими; ввічливий і потребує визнання.

9-12. Слухняний, боягузливий, безпорадний; не вміє чинити опір; щиро вважає, що інші завжди праві.

13-16. Дуже невпевнений у собі; має нав'язливі страхи, побоювання, тривожиться з будь-якого приводу, тому залежить від інших, від чужої думки, занадто конформний.

7. Співпрацюючий.

0-8. Схильний до співробітництва, кооперації; гнучкий і компромісний у прийнятті рішень, вирішенні проблем і конфліктних ситуацій; намагається погоджуватися з думкою оточуючих; свідомо конформний, дотримується умов, правил і принципів „гарного тону”; у відношенні з людьми ініціативний, ентузіаст у досягненні цілей групи; намагається допомагати; хоче відчувати себе в центрі уваги, отримувати увагу і любов; комунікабельний, виявляє теплоту і приязність у стосунках.

9-16. Приязний і люб'язний з усіма; орієнтований на соціальне прийняття і позитивне визнання; прагне задовольнити вимоги всіх; має розвинені механізми витіснення і пригнічення; емоційно лабільний (істероїдний тип характеру).

ДОДАТОК Д

**ПРОГРАМА ТРЕНІНГУ З РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНО-ЕТИЧНОЇ
КУЛЬТУРИ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ СОЦІАЛЬНОЇ СФЕРИ**

Заняття 1

***Толерантність, толерантне спілкування та правила поведінки, які
сприяють розвитку професійно-етичної культури соціального працівника***

Відкриття тренінгу. Прийняття правил роботи групи

Гра-розминка «Побажання»

Учасники стають у коло. Ведучий (або перший учасник) повертається до сусіда праворуч, тисне руку (або торкається плеча) і говорить щире побажання на день/урок (наприклад: «Я бажаю тобі сьогодні дізнатися щось нове», «Я бажаю тобі гарного настрою»). Сусід дякує і передає побажання далі.

Вправа «Згода, незгода, оцінка»

Учасників ділять на три групи.

Кожна група отримує завдання скласти перелік виразів (маркери та аркуші А3):

Група 1: Скласти перелік слів і фраз, які виражають згоду.

Група 2: Скласти перелік слів і фраз, які виражають незгоду (ввічливу).

Група 3: Скласти перелік слів і фраз, які виражають оцінку дій або вчинків (конструктивну).

Учасники записують варіанти на аркушах.

Представники груп зачитують свої списки, інші учасники можуть доповнювати.

Інформаційне повідомлення «З історії виникнення етикету»

Слово «етикет» має французьке коріння. У XVII столітті за часів правління короля Людовіка XIV, відомого як «Король-сонце», на пишних придворних прийомах гостям вручали картки — «етикетки». На них було

Продовження додатку Д

записано правила поведінки: як одягатися, як розмовляти, як поводитися за столом та як вітатися. З часом термін «етикетка» трансформувався у «етикет» і став означати систему правил, обов'язкову для виконання.

Хоча термін з'явився у XVII столітті, самі правила поведінки зародилися значно раніше:

Стародавній світ: Перші згадки про норми поведінки зустрічаються ще на глиняних шумерських табличках.

Середньовіччя: Етикет був суворо регламентований, стосувався лише аристократії та королівських дворів. Він визначав стиль одягу, манери за столом та етикет спілкування.

Скандинавські традиції: Скандинави першими ввели звичай надавати почесні місця жінкам і найбільш шанованим гостям.

Вправа «Ярлики»

Учасникам на лоб або спину приклеюють наліпку з «ярликом» так, щоб вони самі його не бачили, але бачили інші.

Учасники вільно спілкуються один з одним, обговорюючи якусь тему (наприклад, «Як провести вихідні»), ставлячись до співрозмовника відповідно до його ярлика.

Кожен має вгадати, що написано на його ярлику, на основі реакцій інших людей.

Учасники діляться враженнями:

Що вони відчували, коли до них ставилися певним чином?

Чи складно було спілкуватися, маючи стереотипний ярлик?

Як ці ярлики впливають на реальне життя?

Інформаційне повідомлення «Толерантність»

Толерантність (від лат. *tolerantia* — стійкість, терпимість) — це повага, прийняття та розуміння багатого різноманіття культур нашого світу, форм

Продовження додатку Д

самовираження та способів вияву людської особистості. Це не просто терпіння, а активна позиція, що ґрунтується на визнанні прав людини та основних свобод інших.

Толерантність є запорукою миру, злагоди в сім'ї, колективі та суспільстві. Вона сприяє переходу від культури війни до культури миру, дозволяючи жити у світі несхожих людей та ідей.

Основний принцип: «Толерантність — це повага, прийняття і правильне розуміння багатого різноманіття культур».

Вправа «Якості, важливі для спілкування»

Кожному учаснику пропонується самотійно скласти й записати список із 5-10 якостей та вмінь людини, які, на його думку, необхідні для ефективного спілкування.

Учасники об'єднуються в групи (наприклад, за порами року або в малих групах по 4-5 осіб). Завдання — обговорити індивідуальні списки та створити єдиний груповий список «Якості та вміння, важливі для ефективного спілкування».

Представник кожної групи презентує свій список, узагальнені якості записуються на плакаті.

Дискусія (обговорення):

Які якості найчастіше зустрічалися у списках?

Які якості було важко визначити?

Чому ці якості важливі?

Рольова гра «Безлюдний острів»

Учасники потрапляють на безлюдний острів. Їм необхідно вибрати обмежену кількість предметів (наприклад, лише 5 із 20 запропонованих) для виживання.

Хід гри:

1. Індивідуальний етап: Кожен складає свій список.

Продовження додатку Д

2. Груповий етап: Команда повинна домовитися і скласти єдиний список.
3. Обговорення: Чому прийнято такі рішення? Хто вплинув на вибір?

Вправа «Австралійський дощ»

Учасники стають у коло.

Інструкція: Чи знаєте ви, що таке австралійський дощ? Ні? Тоді давайте разом послухаємо який він. Зараз по колу ланцюжком ви будете передавати мої рухи. Як тільки вони повернуться до мене, я передам наступні. Стежте уважно!

В Австралії піднявся вітер.(Ведучий тре долоні).

Починає крапати дощ. (Клацання пальцями).

Дощ посилюється.(Почергове плескання долонями по грудях).

Починається справжня злива.(Плескання по стегнах).

А ось град, справжня буря.(Тупіт ногами).

Але що це? Буря стихає. (Плекання по стегнах).

Рідкі краплі падають на землю. (Клацання пальцями).

Тихий шелест вітру. (Потирання долонь).

Сонце! (Руки догори).

Рефлексія

Заняття 2

Етикет поведінки та спілкування працівника соціальної сфери

Привітання учасників

Метод незакінченого речення (з подальшим обговоренням): «Етика соціального працівника – це ...»

Варіанти продовження речення

«Етика соціального працівника – це фундамент довіри між фахівцем і клієнтом, що базується на повазі до гідності людини».

«Етика соціального працівника – це внутрішній компас, який вказує

Продовження додатку Д

правильний шлях у складних ситуаціях, де немає однозначної інструкції».

«Етика соціального працівника – це сукупність моральних принципів, що регулюють поведінку задля захисту прав та інтересів вразливих груп».

Робота в парах «Етика поведінки в соціальній установі»

Учасники розбиваються на пари (наприклад, «соціальний працівник» та «клієнт»).

Пари отримують ситуацію, яку потрібно розіграти або проаналізувати.

Учасники відтворюють розмову, дотримуючись професійної етики.

Пари аналізують, що було зроблено правильно, а що можна покращити.

Групова дискусія

Для активного обговорення можна запропонувати наступні кейси:

Конфіденційність vs безпека: Чи варто повідомляти родичам про наміри клієнта, якщо це суперечить його волі, але врятує життя?

Подарунки від клієнтів: Чи етично приймати символічні подарунки (наприклад, солодоші або власноруч зроблені речі) у знак подяки?.

Емоційне залучення: Як зберегти професійну дистанцію та уникнути професійного вигорання?

Культура поведінки: Як діяти, якщо клієнт поводить себе агресивно або нетолерантно?

Робота в парах «Творче завдання»

«Інтерв'ю»: Один учасник бере інтерв'ю в іншого, щоб визначити ставлення партнера до певної теми або виду діяльності.

Рефлексія

Заняття 3

Подолання бар'єрів у спілкуванні фахівців соціальної сфери

Привітання учасників

Продовження додатку Д

Вправа «Плітка»

У вправі беруть участь 4 учасники заняття. Один із них залишається в кабінеті, а інші три виходять за двері. Тренер зачитує певний текст першому гравцеві. Той слухає, запам'ятовує, а потім розповідає його наступному гравцеві, який заходить до кабінету. Після цього 2-й гравець передає інформацію наступному і так до останнього. Гравці заходять до кабінету по черзі.

Вправа «Пантоміма»

«Дія в уявних обставинах»: Виконати прості дії: «налити чай», «відкрити важкі двері», «пройтися по слизькому льоду»

Вправа «Передай уявний предмет»

Ведучий пояснює правила: «Зараз ми будемо передавати по колу уявний предмет. Важливо передати його так, щоб усі зрозуміли, що це, а наступний учасник має прийняти його відповідним чином».

Ведучий «дістає» уявний предмет (наприклад, важкий шар, пухнасте кошеня, гарячу чашку, крихку вазу), демонструє його жестами та передає сусідові.

Кожен учасник має:

«Взяти» предмет, зрозумівши його форму, вагу чи температуру.

«Змінити» його на новий предмет (за бажанням) або передати далі.

Показати дію за допомогою жестів, без слів.

Предмет повертається до ведучого.

Вправа «Повідомлення»

Спрямована на вивчення способів подання інформації (текст, звук, зображення) або на трансформацію «Ти-повідомлень» (звинувачень) у «Я-повідомлення» (власні почуття). Вона вчить чітко формулювати думки та краще розуміти емоції в спілкуванні.

Продовження додатку Д

Ти-повідомлення: «Ти ніколи не прибираєш у кімнаті!»

Я-повідомлення: «Я відчуваю роздратування, коли бачу безлад, і мені важко відпочивати в таких умовах. Будь ласка, прибери».

Інформаційне повідомлення «Малоефективні моделі спілкування»

Малоефективні моделі спілкування — це сукупність типових помилок та хибних установок у взаємодії (найчастіше педагога з учнями), що створюють бар'єри, перешкоджають продуктивному обміну інформацією та руйнують атмосферу довіри.

Основні типи малоефективних моделей:

1. «Монблан» (дистанційна модель): Педагог «підноситься» над учнями, як гора, спілкуючись ніби сам із собою. Відсутній реальний контакт із аудиторією.

2. «Китайська стіна»: Модель, що базується на встановленні жорстких бар'єрів. Викладач виходить за рамки діалогу, ігноруючи зворотний зв'язок від студентів.

3. «Робот»: Спілкування здійснюється без урахування психологічного стану учнів та логіки розвитку взаємодії. Формальний процес, де важлива лише інформація, а не її сприйняття.

4. «Я-ти» (ігнорування учнів): Педагог формально дивиться на учнів, але не бачить їх, зосереджуючись лише на своєму матеріалі або внутрішніх переживаннях.

5. «Загравання»: Спроба завоювати дешевий авторитет або «задобрити» аудиторію (часто через страх перед нею). Веде до втрати дисципліни та поваги.

6. «Повчання»: Постійне повчання, моралізаторство, відсутність творчого діалогу. Виховує у вихованців нудьгу та пасивність.

7. «Конфліктна модель»: Характеризується спровокованими або регулярними конфліктами, де спілкування перетворюється на з'ясування стосунків.

Продовження додатку Д

8. Пасивно-агресивна модель: Виникає, коли викладач відчувається безсилим або обуреним, що призводить до прихованої агресії, іронії та уникнення прямих відповідей.

Рефлексія

Заняття 4

Роль стереотипів у спілкуванні фахівців соціальної сфери

Привітання учасників

Міні-лекція «Стереотипізація як фактор виникнення комунікативних бар'єрів у спілкуванні фахівців соціальної сфери»

Стереотипи — це спрощені, схематизовані, емоційно забарвлені уявлення про групи людей чи явища, які допомагають швидко приймати рішення, але часто викривляють реальність.

Стереотипізація — це процес сприйняття та оцінки іншої людини не як унікальної особистості, а як представника певної групи («багатодітна сім'я», «алкоголік», «ВПО», «лінгвістичний бар'єр», «бідний»), на основі заздалегідь сформованих шаблонів.

Фахівці соціальної сфери працюють з вразливими групами, тому схильні до впливу стереотипів про:

Майновий стан: «Бідний — значить ледачий або неосвічений».

Соціальний статус/ВПО: «Якщо вони приїхали, значить, мають працювати на будь-якій роботі» (неврахування особистих обставин).

Поведінкові особливості: «Якщо людина вживала наркотики, вона невиліковна» (стигматизація).

Вік/Стать: «Літні люди не здатні до навчання» або «жінка-мати обов'язково повинна...»

Наслідки стереотипізації для клієнта:

Втрата довіри: Клієнт відчуває зверхність або осуд.

Продовження додатку Д

Формування залежності: Замість допомоги фахівець диктує, як жити.

Посилення стигматизації: Клієнт «погоджується» з ярликом і веде себе відповідно до нього (самореалізоване пророцтво).

Неефективна допомога: Помилковий діагноз проблеми призводить до неправильних рішень.

Робота в групах «Шляхи подолання типових стереотипів»

Для забезпечення професійної етики (стандарти) необхідно:

1. Розвиток самоусвідомлення: Аналізувати власні переконання, страхи та упередження.

2. Активне слухання: Чути, що говорить клієнт, а не те, що думає стереотип.

3. Індивідуальний підхід (Case Management): Вивчати унікальну ситуацію кожної людини, а не працювати з «типовим випадком».

4. Емпатія та повага: Прийняття клієнта без моралізаторства («моралізаторство — ворог соціальної роботи»).

5. Навчання: Постійне підвищення кваліфікації, участь у тренінгах з протидії дискримінації.

Вправа «Стереотипна роль»

Учасники об'єднуються в групи або працюють індивідуально. Тренер готує картки з описами стереотипних ролей (наприклад: «безробітна мати-одиначка», «багатий бізнесмен», «впевнений у собі чоловік», «домогосподарка» тощо).

Кожен учасник отримує роль (можна витягнути наосліп), яка має яскраво виражені стереотипні ознаки.

Учасникам пропонується ситуація, де вони мають діяти відповідно до своєї ролі (наприклад, пройти співбесіду, вирішити побутовий конфлікт, піти в банк).

Аналіз (обговорення):

Що ви відчували у своїй ролі?

Як до вас ставилися інші?

Чи складно було вийти за межі ролі?

Мозковий штурм «З якими стереотипами може зіткнутися фахівець соціальної сфери?»

Мозковий штурм — це чудовий інструмент для виявлення стереотипів, які заважають ефективній роботі соціальних фахівців та формують упереджене ставлення до них у суспільстві.

Ось структурований список стереотипів, з якими може зіткнутися фахівець соціальної сфери:

1. Міфи про професійну діяльність та повноваження

- «Соціальні працівники тільки забирають дітей» — найпоширеніший стереотип, який ігнорує той факт, що мета роботи — збереження сім'ї та підтримка, а вилучення — це крайній захід.
- «Вони «доброчинці», які втручаються у приватне життя» — думка, що соцпрацівники — це «моральна поліція», яка повчає, як жити.
- «Соціальна робота — це просто роздача гуманітарної допомоги» — знецінення професійної підготовки, знань психології та права.
- «Це низькорівнева професія, де не потрібна освіта» — ігнорування потреби у вищій освіті та спеціальних ліцензіях (в багатьох країнах).
- «Вони вирішують усі проблеми миттєво» — завищені очікування, ніби фахівець має «магічні» способи подолати бідність чи залежність.

Рефлексія

Заняття 5

Формування комунікативної креативності як умова розвитку професійно-етичної культури та професійної етики фахівців соціальної сфери

Продовження додатку Д

*Привітання учасників**Вправа «Костюм»*

Учаснику пропонується уявити, що він одягає певний «костюм» (це може бути роль: «успішний бізнесмен», «впевнений лідер», «казковий персонаж»), який допомагає йому почуватися інакше.

Завдання: Описати свій костюм, як він сидить, що людина відчуває в ньому, як змінюється її поведінка

Робота в групах «Позитивні та негативні особистісні якості»

Учасники можуть розділити картки з якостями на дві групи («+» та «-»):

Позитивні якості (сильні сторони):

- Комунікабельність: Здатність ефективно взаємодіяти з іншими, слухати та висловлювати думки.
- Відповідальність: Вміння відповідати за свої вчинки та результат роботи.
- Цілеспрямованість: Бажання досягати поставленої мети.
- Чесність та порядність.
- Стресостійкість: Здатність зберігати спокій та ефективність у напружених ситуаціях.

Негативні якості (риси, що заважають):

- Імпульсивність: Дії під впливом емоцій, які можна стримувати для кращої взаємодії.
- Надмірна вимогливість до себе: Може призводити до стресу та невпевненості.
- Конфліктність: Вміння створювати напругу в команді.
- Пасивність: Відсутність ініціативи.
- Замкнутість: Проблеми при встановленні контактів.

Мозковий штурм «Позитивні і негативні сторони ділового спілкування соціального працівника»

Продовження додатку Д

Ділове спілкування — це не лише обмін інформацією, а й інструмент допомоги, що вимагає балансу між емпатією та професійною дистанцією.

Позитивні сторони (Переваги)

1. Встановлення довіри та рапорту: Ефективна комунікація допомагає створити безпечне середовище, де клієнт почувається почутим і зрозумілим.

2. Точна оцінка потреб: Чітке, структуроване спілкування (активне слухання) дозволяє краще зрозуміти суть проблеми клієнта та розробити правильний план дій.

3. Емпатія та підтримка: Професійно виражена емпатія валидує почуття клієнта, не переходячи при цьому в надмірну емоційну залученість, що підтримує професійні межі.

4. Ефективна адвокація: Соціальний працівник може чітко донести потреби клієнта до інших інстанцій (суди, лікарні, школи).

5. Розв'язання конфліктів: Навички ділової комунікації дозволяють деескалювати напружені ситуації та знаходити компроміси.

6. Командна робота: Вміння спілкуватися з колегами та суміжними спеціалістами (міжпрофесійна співпраця) підвищує якість допомоги.

Негативні сторони (Ризики та виклики)

1. Емоційне вигорання: Постійне спілкування з людьми в кризових ситуаціях (травми, бідність, насильство) може призвести до втоми від співчуття.

2. Мовні та культурні бар'єри: Різниця в культурних кодах, мові чи соціальному статусі може перешкоджати взаєморозумінню.

3. Небезпека маніпуляцій: Клієнти можуть намагатися маніпулювати соціальним працівником, вимагаючи неправомірних дій або пільг.

4. Ризик порушення конфіденційності: Необережне поводження з інформацією (усно або письмово) може зашкодити клієнту.

5. Зайва формалізація: Занадто "діловий", холодний стиль спілкування.

Продовження додатку Д

Творче завдання «Організація для нас»

Учасників об'єднують у невеликі групи по 4-5 осіб.

Кожна група обговорює та записує відповіді на запитання:

«Якою ми хочемо бачити нашу організацію (клас/команду)?»

«Що важливо для кожного з нас?»

«Які правила допоможуть нам працювати краще?»

Групи представляють свої ідеї (можна створити колаж або карту думок).

Усі учасники обирають спільні пункти та формують єдиний список правил або цінностей «Організація для нас».

Обговорення того, як ці правила можна втілити в реальному житті.

Рефлексія. Підбиття підсумків тренінгу.