**Міністерство освіти і науки України**

**Західноукраїнський національний університет**

**Факультет** [соціально-гуманітарний](https://www.wunu.edu.ua/educational-subdivisions/faculty/sgf/)

**Кафедра** психології та соціальної роботи

**КАРМАЗИН Анастасія Богданівна**

**«РЕЛІГІЙНІ КАНОНИ ТА МОРАЛЬНІ НОРМИ ЯК ЗАСОБИ ВИРІШЕННЯ ЕТИЧНИХ ДИЛЕМ СОЦІАЛЬНОГО ПРАЦІВНИКА»**

спеціальність \_\_231 Соціальна робота\_\_

освітньо-професійна (наукова) програма

кваліфікаційна робота

Виконав студент

групи\_\_СРм-21

Кармазин Анастасія Богданівна

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

підпис

науковий керівник:

д.психол.н., доцент

Гірняк А.Н.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

підпис

Кваліфікаційну роботу

допущено до захисту

«\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_ р.

Завідувач кафедри

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

підпис

Тернопіль – 2022

**РЕЗЮМЕ**

**Кваліфікаційна робота** містить \_\_\_ сторінок, \_\_\_ таблиць, \_\_\_ рисунки, список використаних джерел із 61 найменування, 4 додатки.

**Метою кваліфікаційної роботи** є наукове обґрунтування процесу впливу релігійних канонів та моральних норм на вирішення етичних дилем соціальних працівників та розроблення програми розвитку компетентностей вирішення етичних дилем і розвитку ціннісно-смислової сфери майбутніх соціальних працівників.

**Об’єкт дослідження** – професійна діяльність соціальних працівників.

**Предметом** **дослідження** є процес впливу релігійних канонів та моральних норм на вирішення етичних дилем соціальних працівників.

**Одержані результати та їх новизна**: полягають у розробці практичних рекомендацій з удосконалення програми розвитку компетентностей вирішення етичних дилем і розвитку ціннісно-смислової сфери майбутніх соціальних працівників, а саме: запропонована модель вирішення етичних дилем та створено комплекс методик для розвитку ціннісно-смислової сфери.

**Ключові слова:** етика, мораль, етичні дилеми, моральні норми, моральні принципи, соціальний працівник, морально-етичні норми, ціннісно-смислова сфера, професійна етика, етичний кодекс.

**RESUME**

**The qualification work** contains \_\_\_ pages, \_\_\_ tables, \_\_\_ figures, a list of used sources with 61 titles, 4 appendices.

**The purpose of the qualification work** is the scientific substantiation of the process of the influence of religious canons and moral norms on the solution of ethical dilemmas of social workers and the development of a program for the development of competencies for solving ethical dilemmas and the development of the value-meaning sphere of future social workers.

**The object of research** is the professional activity of social workers.

**The subject of the study** is the process of the influence of religious canons and moral norms on solving ethical dilemmas of social workers.

**The obtained results and their novelty:** consist in the development of practical recommendations for improving the program for the development of competences in solving ethical dilemmas and developing the value-meaning sphere of future social workers, namely: the proposed model for solving ethical dilemmas and the set of methods for the development of the value-meaning sphere have been created.

**Key words**: ethics, morality, ethical dilemmas, moral norms, moral principles, social worker, moral and ethical norms, value-meaning sphere, professional ethics, code of ethics.

**АНОТАЦІЯ**

Кармазин А.Б. Релігійні канони та моральні норми як засоби вирішення етичних дилем соціального працівника. – Рукопис. Дослідження на здобуття освітнього ступеня «магістр» за спеціальністю 231 Соціальна робота, освітньо-професійна програма «Соціальна робота». – Західноукраїнський національний університет, Тернопіль 2022.

У роботі дано визначення поняттю про моральні норми, принципи, етичні дилеми; розкрито види суперечностей, що виникають у соціальній роботі; розглянуто особливості професійної етики та етичного кодексу соціального працівника; запропоновано модель для вирішення етичних дилем соціальних працівників у професійній діяльності. Створено програму для розвитку ціннісно-смислової сфери соціальних працівників.

**ANNOTATION**

Karmazyn A.B. Religious canons and moral norms as means of solving ethical dilemmas of a social worker. – Manuscript. Research for obtaining a master's degree in the specialty 231 Social work, educational and professional program «Social work». – West Ukrainian National University, Ternopil 2022.

The work defines the concept of moral norms, principles, ethical dilemmas; types of contradictions arising in social work are revealed; the peculiarities of professional ethics and the code of ethics of a social worker are considered; a model for solving ethical dilemmas of social workers in their professional activities is proposed. A program was created for the development of the value-meaning sphere of social workers.

**ЗМІСТ**

**ВСТУП**……………………………………………………………………………….5

**РОЗДІЛ І. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ВПЛИВУ РЕЛІГІЙНИХ КАНОНІВ І МОРАЛЬНИХ НОРМ НА СТАНОВЛЕННЯ СОЦІАЛЬНОГО ПРАЦІВНИКА**………………………………………………...9

* 1. Поняття про моральні норми, принципи, етичні дилеми та їх різновиди……………………………………………………………………………..9
	2. Моральні імперативи як соціальні регулятори поведінки людини…18
	3. Розвиток ціннісно-смислової сфери особистості та чинники її становлення…………………………………………………………………………22

Висновки до І розділу……………………………………………………….25

**РОЗДІЛ ІІ. ВПЛИВ ІНСТИТУТУ РЕЛІГІЇ НА СТАНОВЛЕННЯ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ ЯК СФЕРИ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ**……27

2.1. Види суперечностей та етичних дилем, які виникають у соціальній роботі………………………………………………………………………………..27

2.2. Професійна етика та етичний кодекс соціального працівника………35

2.3. Роль християнства у розвитку морально-етичних норм соціальної діяльності…………………………………………………………………………...39

Висновки до ІІ розділу………………………………………………………43

**РОЗДІЛ ІІІ. ПРИКЛАДНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ЗАСОБІВ ВИРІШЕННЯ ЕТИЧНИХ ДИЛЕМ СОЦІАЛЬНОГО ПРАЦІВНИКА**…….46

3.1. Систематика засобів, інструментів і способів вирішення етичних дилем………………………………………………………………………………...46

3.2. Класифікація психодіагностичних методів дослідження рівня морального розвитку особистості…………………………………………………52

3.3. Програма розвитку компетентностей вирішення етичних дилем і розвитку ціннісно-смислової сфери майбутніх соціальних працівників……….55

Висновки до ІІІ розділу……………………………………………………...63

**ВИСНОВКИ**………………………………………………………………………..65

**СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ**……………………………………….67

**ДОДАТКИ**………………………………………………………………………….74

**ВСТУП**

Актуальність теми. Спрямованість соціальної роботи на подолання перепон та несправедливості, які існують у суспільстві, забезпечення соціального, культурного та матеріального рівня життя всіх його членів передбачає широкий спектр надання допомоги та соціальних послуг різним категоріям населення. Сфери та види діяльності соціального працівника зумовлюють необхідність взаємодії із значною кількістю людей, що визначає складність та специфіку даної професії.

Фахівці з соціальної роботи відповідно до компетенції своєї діяльності мають бути порадниками, помічниками, посередниками між соціально вразливими громадянами та суспільством. Важливою умовою успішної діяльності соціального працівника є володіння законами, нормами та прийомами професійної поведінки, умінням спілкуватися з людьми, викликати у них довіру, повагу, прагнення до співпраці тощо.

Важливим чинником покращення надання послуг у соціальній сфері є формування високих стандартів професійної культури соціальних працівників. Складовою професійної культури є етична культура, у якій проявляються моральні вимоги до особистості фахівця, вміння вирішувати складні етичні проблеми у взаєминах з клієнтами. Серед етичних проблем у професійній діяльності соціальних працівників вагоме місце займають етичні дилеми. Вміння вирішувати етичні дилеми є важливою складовою професійної етики соціального працівника, яке дозволяє здійснювати моральний вибір у складних етичних ситуаціях, якісно надавати соціальні послуги клієнтам та запобігати професійному вигоранню.

Серед факторів, що зумовлюють ефективність у професійній діяльності у наданні послуг соціальної сфери є формування високих стандартів професійної культури соціальних працівників. Складовою професійної культури є етична культура, у якій проявляються моральні вимоги до особистості фахівця, вміння вирішувати складні етичні проблеми у взаєминах з клієнтами. Серед етичних проблем у професійній діяльності соціальних працівників вагоме місце займають етичні дилеми. Вміння вирішувати етичні дилеми є важливою складовою професійної етики соціального працівника, яке дозволяє здійснювати моральний вибір у складних етичних ситуаціях, якісно надавати соціальні послуги клієнтам та запобігати професійному вигоранню.

Етична дилема в соціальній роботі – це ситуація, у якій соціальний працівник, здійснюючи певний вчинок чи приймаючи рішення, змушений визначити для себе пріоритети: норми професійної етики або особисті моральні переконання (суспільний запит, вимоги керівництва та ін.). Етична дилема виникає в ситуації, коли всі альтернативні рішення чи варіанти поведінки мають негативні моральні наслідки, коли важко відрізнити хороше від поганого, добро від зла.

**Ступінь висвітлення у літературі**. Дослідження моральних принципів почалися з давньогрецьких філософів, таких як Аристотель, Сократ і тд. Вони хотіли зрозуміти значення чесноти. Пізніше моральні принципи вивчали такі філософи, як Джон Локк, Жан-Жак Руссо та Еммануїл Кант.

До дослідження даної теми у різні періоди зверталися відомі вітчизняні й зарубіжні психологи О.Н. Журавлева, А.Н. Леонтьев, В.М. Мицько, Г.О. Печерська, Г.К. Радчук і тд. Не зважаючи на різні теоретичні та методологічні підходи, усі знавці схиляються до думки, що одну з найважливіших ролей у регуляції поведінки людини та її діяльності, несуть її цінності та смисли.

Проблема розуміння моральних норм в різних аспектах її дослідження досить широка. Сучасні визначні науковці, у своїх роботах доводять, що етапи розвитку ціннісно-смислової сфери, або як ще її називають, аксіогенез, має низку онтогенетичних стадій із відповідними особистісними трансформаціями. Так, на думку Г.Радчук, аксіогенез є складним нелінійним творчим процесом вільного вибору особистістю певних ідеалів, сенсожиттєвих установок, який зумовлює ціннісно цільовий вектор її самореалізації в контексті цілісної життєдіяльності.

Неабиякий вплив на вирішення етичних дилем соціальних працівників несе ціннісно-смислова сфера. На думку М.С. Яніцького та М.С. Грея, понятійний апарат ціннісно-смислової проблематики визначається такими категоріями дослідження, як об’єкт, детермінанти, механізми, процеси, мета та результат розвитку, що розкривають рівень сформованості та зрілості ціннісно-смислової сфери особистості.

Кількість наукових публікацій щодо проблеми вирішення етичних дилем соціальних працівників свідчить про зростання до неї уваги з боку вчених різних шкіл, напрямів і галузей науки, зокрема філософії, психології, соціології, біології та ін. Водночас у галузі соціальної роботи ця важлива в прикладному плані проблема до цього часу системно не розглядалася.

**Метою** дослідження є наукове обґрунтування процесу впливу релігійних канонів і моральних норм на вирішення етичних дилем соціальних працівників та розроблення програми розвитку компетентностей вирішення етичних дилем і розвитку ціннісно-смислової сфери майбутніх соціальних працівників.

Для досягнення цієї мети були поставлені **такі завдання:**

– проаналізувати стан дослідження проблем впливу релігійних канонів та моральних норм на вирішення етичних дилем соціальних працівників, обговорити сутність та зміст моральних норм відповідно до професії соціальної роботи;

– визначити сутність поняття «етична дилема» з урахуванням специфіки соціальної роботи;

– провести класифікацію психодіагностичних методів дослідження на рівні морального розвитку особистості;

– розробити програму розвитку компетентностей вирішення етичних дилем і розвитку ціннісно-смислової сфери майбутніх соціальних працівників.

**Об’єкт дослідження** – професійна діяльність соціальних працівників.

**Предметом дослідження** є процес впливу релігійних канонів та моральних норм на вирішення етичних дилем соціальних працівників.

**Методи дослідження:** теоретичні – аналіз, синтез, порівняння абстрагування, класифікація, систематизація – для рефлексивного опрацювання літературних джерел, нормативних документів, визначення конструктивних підходів до вирішення проблеми кваліфікаційної роботи; узагальнення – для визначення понятійного апарату дослідження, формулювання його основних положень і висновків.

На основі порівняльного аналізу вивчено стан досліджуваної проблеми. Комплексний аналіз наукової інформації за темою дослідження та її узагальнення дозволили конкретизувати напрями та розробити програму розвитку компетентностей вирішення етичних дилем і розвитку ціннісно-смислової сфери майбутніх соціальних працівників.

Методи теоретичного та емпіричного дослідження було використано для аналогії та класифікації можливих ускладнень під час вирішення етичних дилем у соціальній роботі.

**Апробація результатів**. Основні положення й результати дослідження викладені на 2 науково-практичних конференціях.

**Практична значущість** давного дослідження полягає у висвітленні важливості вивчення етичних дилем та шляхів їх розв’язання, вплив ціннісно-смислової сфери і моральних норм соціальних працівників на прийняття рішення у дилемі, а також у розробці програми розвитку ціннісно-смимлової сфери для майбутніх соціальних працівників.

**Структура та обсяг роботи.** Кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків. Загальний обсяг становить 91 сторінку, з яких 65 сторінок основного тексту. Робота містить 3 таблиці, 1 рисунок, троє додатків, список джерел із 67 найменувань.

**РОЗДІЛ І. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ВПЛИВУ РЕЛІГІЙНИХ КАНОНІВ І МОРАЛЬНИХ НОРМ НА СТАНОВЛЕННЯ СОЦІАЛЬНОГО ПРАЦІВНИКА**

* 1. **Поняття про моральні норми, принципи, етичні дилеми та їх різновиди**

Мораль розуміють як сукупність певних норм, цінностей, переконань та звичаїв, що мають вплив на поведінку людини та здатність керувати нею. Мораль диктує що є добре, а що – неправильно, це дозволяє розуміти, що є адекватним та правильним, а що йому протилежним.

Моральність не є універсальною та об’єктивною. Відмінності у розуміння цього принципу зустрічаються навіть в межах одного суспільства і культури, не говорячи про різницю у її трактуванні між різними релігіями, народами і тд.

Концепція етики тісно пов’язана з мораллю. Етика – це пошук універсальних принципів моралі. Для того, аби знайти, власне, ці універсальні принципи, науковці аналізують мораль різних культур. Етична поведінка є офіційно прописаною у декларації прав людини.

Моральні цінності в усіх сферах життя людини регламентуються моральними нормами й принципами. Моральні норми і принципи – це певні вимоги та заборони, що регулюють діяльність, поведінку людей, їхню взаємодію та спілкування. Ці норми та принципи, встановлені людьми в суспільстві на певному етапі його розвитку являються певним взірцем поведінки та обов’язкові до виконання.

Моральною нормою слід вважати таке правило людської діяльності, що було сформульоване розумом людини на грунті моральних цінностей. В етиці ці норми розглядаються як важливий елемент моральності. Власне «нормою» ми називаємо визначену вимогу до суб’єктивної поведінки з реалізації цінностей. Необмеженою кількістю є моральні норми та принципи.

Історія моральних принципів сягає Стародавніх Греції та Китаю. Чітке уявлення та розмежування понять «добра» і «зла» завжди цікавило та було важливим питанням ключовим питанням для соціального розвитку суспільства в цілому. Дослідження моральних принципів почалися з давньогрецьких філософів, таких як Аристотель, Сократ і тд. Вони хотіли зрозуміти значення чесноти. Пізніше моральні принципи вивчали такі філософи, як Джон Локк, Жан-Жак Руссо та Іммануїл Кант.

У галузі психології моральні принципи вивчалися в контексті морального розвитку. Психологам було цікаво зрозуміти, як у дітей розвивається почуття моралі та як моральні принципи застосовуються в різних контекстах даної діяльності.

Моральні принципи — це внутрішні переконання , якими керується людина як і у повсякденному житті, так і при вирішенні важливих питань. Вони є певними «орієнтирами», яких дотримується особистість та які на психологічному рівні спонукають до одобрення або ж засудження власної чи суспільної діяльності. Дані «орієнтири» допомагають усвідоми правильність життєвого вектору. До них належать такі речі, як чесність, справедливість і рівність. Моральні принципи можуть бути різними для кожного, тому що вони залежать від того, як людину виховали і що для неї важливо в житті [37, С. 11].

Принципи моралі мають загальне соціальне значення і поширюються на всіх людей, уособлюючи те загальне, основне та первинне, що уможливлює ці вимоги та становить ціннісний базис суспільства, взаємовідносин людей. Моральні принципи підтримують і санкціонують в узагальненій формі суспільні підвалини життя, соціальний устрій, спілкування. Вони претендують на абсолютність, не допускають винятків. Будучи узагальненими, моральні принципи відбивають соціально-історичні умови буття людини, її сутнісні потреби.

Принципами називаються загальні норми. Не менш важливе місце в моральності повинні займати загальнолюдські принципи: шанування батьків, не зашкоджувати життю (свому чи іншої людини), не вчинення злодіяння, не наводити наклеп на інших. Загальнолюдським принципом моралі залишається «золоте правило»: «Віднесись до іншої людини так, як би ти бажали, щоб вона відносилась до вас». Широкого значення набув принцип християнської моралі з таким формулюванням: «Любіть ворогів ваших, благословляйте тих, хто проклинає вас, творіть благо тим, хто ненавидить вас і моліться за тих, хто ображає та гонить вас».

Види моральних принципів:

Існує два типи моральних принципів: абсолютні та відносні. Абсолютні принципи є незмінними та універсальними. Відносні моральні принципи змінюються залежно від ситуації [26, С. 39].

**Рис. 1.1. Види моральних принципів**

Абсолютні моральні принципи базуються на універсальних істинах про природу людини. Їх також іноді називають нормативними моральними принципами або загальноприйнятими суспільством. Наприклад, вбивство засуджується, оскільки воно суперечить природному порядку речей. Наведемо кілька прикладів абсолютних моральних принципів: не вбивати, не обманювати, не лицемірити і тд.

Будьте обережні з тим, що ви говорите та робите у сторону світу. Поважайте власність інших. Ставтеся до людей, які потребують або страждають, так, як ми хотіли б, щоб ставилися до нас, якби наша ситуація була зворотною.

Відносні моральні принципи ґрунтуються на думках і обставинах, які змінюються з часом або ж під впливом різних ситуацій. Відносні моральні принципи залежать від особистісних переконань. Релятивізм у випадках, коли люди сприймають як добре чи погане по відношенню до себе. Іншими словами, коли хтось каже, що щось добре, у більшості випадків вони насправді кажуть, що це добре для них або це сприяє їхньому благополуччю.

У сучасному світі моральні принципи все ще відіграють важливу роль. Вони вважаються орієнтирами для успішного життя. Наприклад, чесність вважається моральним принципом, оскільки вона підтримує міцні стосунки.

Моральні принципи важливі для суспільства, оскільки вони допомагають людям навчитися ладнати і добре жити один з одним. Вони вчать нас, що всі заслуговують на однакові права, тому неприйнятно дискримінувати когось за етнічною чи расовою приналежністю. Люди, які дотримуються моральних принципів, також, як правило, мають кращу якість життя, ніж ті, хто їх не дотримується.

Моральні принципи безумовно впливати на особистість і почуття власної гідності. Наприклад, чесний відчуває себе хорошою людиною, оскільки дотримується морального принципу завжди бути правдивим. Людям, які цінують рівність, комфортно почувати себе в середовищі, яке не дискримінує за жодною ознакою.

Хибно вважати, що моральні норми і принципи – це закладені стандарти, шаблонні поведінка чи вчинки, оскільки вони змінюються відносно кожної культури, раси, чи навіть окремої сім’ї.

Зневажати принципи і цінності інших, а судити на основі суб’єктивних переконань є неправильною практикою. Наприклад, якщо ви вважаєте, що всі жінки повинні одягатися консервативно, оскільки це ваша норма і ви дотримуєтеся думки, що одягатися по-іншому аморально, тоді ви виносите осудження виключно на основі власних стандартів.

Допустимо, у східних країнах світу прийнято вважати, що жінки повинні підкорятися своїм чоловікам, тому що так закладено культурою і всі традиційно погоджуються з цією ідеєю протягом багатьох поколінь. Проте у більшості країні, така думка не є моральною і вважається гендерною дискримінацією. Власне, яскравий приклад відносних моральних принципів.

Іноді недоброчесні люди використовувати «моральні принципи» для виправдання своєї недобросовісної і неприйнятної поведінку, як-от крадіжка чи заподіяння шкоди іншим чином. Зловивши злодія, останній буде свідчити про добрі наміри своїх дій, як от наприклад «віддати тим, хто цього потребує», це «перекручені» думки, аби довести, що красти нормально.

Загалом моральні принципи корисні як суспільству, так і окремій людині. Однак сліпо слідувати моральним принципам, не враховуючи їхнє походження чи не використовуючи своє судження на основі ситуації, може бути проблематично. Найкращий спосіб дій зазвичай полягає в тому, щоб дотримуватися нечітко визначеного набору моральних принципів, які відповідають вашим переконанням і суспільству в цілому, але також розглядати кожну ситуацію окремо і зважувати вартість дотримання вашої моралі з точки зору його впливу на інших особи.

Розглянемо два типи неформальних норм: моральні норми та соціальні норми. Парадигматичні приклади моральних норм включають норми, які існують у більшості суспільств, що забороняють вбивства, зґвалтування та тортури, норми говорити правду та дотримуватись обіцянок, а також норми благодійності. Парадигматичні приклади соціальних норм включають норми, що забороняють наготу в громадських місцях, норми дарування подарунків і норми звернення. У цьому розділі пропонується кардинально інший погляд на те, що робить принципово відмінними моральні та соціальні норми. Згідно з цією точкою зору — Основною точкою зору — моральні норми та соціальні норми відрізняються не формою чи змістом будь-якого принципу, а підставами нормативних установок, які їх складають. Основи нормативного судження — це міркування, які виправдовують відповідний нормативний принцип у свідомості судді [41].

Моральні норми мають всезагальний характер, який повернений до людей. Також в моралі спостерігається тотожність суб’єктів та об’єктів, тобто норма, яка пропонується суб’єктом для об’єкта і є обов’язковою. Моральні норми характеризують як поза інституційні.

Моральні норми є сукупністю аспектів, таких як: цінності, норми, мораль.

Цінності — це індивідуальні переконання, які спонукають людей діяти тим чи іншим чином. Вони служать орієнтиром у поведінці людини. Як правило, люди схильні приймати цінності, на яких вони виховані. Люди також схильні вірити, що ці цінності є «правильними», тому що вони є цінностями їхньої конкретної культури. Слово «цінність» походить від французького слова «valoir», що означає цінність, заслуга корисність або важливість речі. Вони представляють індивідуальні найвищі пріоритети та глибоке керування сили [21].

Характеристика цінностей

1. Цінності представляють найвищі пріоритети людини та глибоку мотивацію сили.

2. Цінності є центром особистості та потужною силою, що впливає на поведінку

3. Багато значень є відносно постійними та стійкими.

4. Містить елемент судження.

Норми – це способи поведінки, які вважаються нормальними в конкретному суспільстві. Соціальні норми розглядаються як колективні уявлення прийнятої групової поведінки, а також індивідуальне сприйняття конкретної групової поведінки. Їх можна розглядати як культурні продукти, які представляють основні знання того, що інші роблять. Норми — це узгоджені очікування та правила, якими керується культура поведінки соціуму у тій чи іншій ситуації. Норми є стандартами належної поведінки, закликають до правильних дій і передбачають узагальнену причину для правильності зазначеної поведінки.

Мораль – це набір правил, якими керуються вчинки окремої людини. Мораль – це судження, норми і правила доброї поведінки в суспільстві. Вони спрямовують людей на допустиму поведінку щодо базових цінностей. В інших розуміннях мораль – це набір правил, які формують нашу поведінку в різних соціальних ситуаціях.

Моральні принципи:

1. Наказові: принципи мають бути граматично сформульовані як імперативи підкреслити зобов'язання, пов'язане з дією.( Моральний імператив - це сильно відчутий принцип, який змушує цю людину діяти. Це свого роду категоричний імператив, визначений Еммануїлом Канта.)

2. Універсалізовані: принципи мають однаково застосовуватися до суспільства в цілому.

3. Головні/переконливі: принципи мають бути основний мотиваційним чинником дій, що підпадають під егіду (захист) моралі.

4. Громадські: принципи передбачають певну соціальну взаємодію.

5. Практичні: принципи мають бути досяжними звичайними моральними особистостями.

Накладання санкцій у виконанні або ж порушенні моральних норм здійснюються не соціальними правовими інститутами, де функція належить державі, а моральною свідомістю суб’єкта та громадською думкою. Багато моральних норм та принципів поділяють на вимоги та заборони . Вимоги бувають двох видів: зобов’язання та природні обов’язки. Природні обов’язки можуть бути позитивними та негативними.

Конструкція етики і моралі є регулятором поведінки людини і дозволяти їм спрямувати те, що як індивідуально (етично), так і колективно (морально) вважається прийнятним і позитивним. Що є хорошим, а що поганим, що ми повинні робити і що ми не повинні робити, і навіть те, як суспільство дотримується принципу про цінність, є елементом, який значною мірою випливає з нашої етичної системи.

Інколи індивід опиняється у ситуації, в якій будь-який вибір має однаково негативні наслідки і керується різними особистісними цінностями. Людина опиняється між двох вогнів і не знає як вчини правильно. У неї виникає етична дилема.

Етична дилема (етичний парадокс або моральна дилема) — це проблема в процесі прийняття рішення між двома можливими варіантами, жоден з яких не є абсолютно прийнятним з етичної точки зору. Хоча в нашому житті ми стикаємося з багатьма етичними та моральними дилемами, більшість із них мають відносно прості рішення. З іншого боку, етичні дилеми є надзвичайно складними проблемами, які нелегко вирішити. Тому вміння знаходити оптимальне рішення в таких ситуаціях є критично важливим для кожного. Кожна людина може зіткнутися з етичною дилемою майже в кожному аспекті свого життя, включаючи особисте, соціальне та професійне становище [41].

Найбільший виклик етичної дилеми полягає в тому, що вона не пропонує очевидного рішення, яке б відповідало етичним нормам. Протягом всієї історії людства люди стикалися з такими дилемами, і філософи прагнули і працювали над пошуком їх вирішення.

Кожна людина колись у своєму житті стикалася з етичною дилемою. У цих сценаріях не існує чіткого рішення, оскільки кожна дія призведе до певного рівня шкоди комусь. Здатність приймати такі рішення та жити з наслідками може бути найважчим випробуванням характеру, з яким може зіткнутися людина.

Поняття етичної дилеми може здатися ясним, але правда в тому, що немає чіткого та загального розуміння. Залежно від різних критеріїв, ми можемо знайти різні типи дилем, які можуть відрізнятися за рівнем їх конкретизації, в ролі суб'єкта, якому вона представлена, або в її вірогідності. У цьому сенсі деякі з основних типів такі:

1. Йти на жертви заради найбільшого блага.

Зобов’язання жертвувати заради загального блага породжує моральну дилему, з якою часто стикаються на роках філософії. Одним із прикладів може бути питання про те, коли, чи взагалі, дозволено завдавати шкоди цивільним особам під час війни. Етична дилема виникає, коли бомбардування збройового заводу призведе до загибелі невійськових робітників і мирних жителів поблизу; однак, якщо не зупинити виробництво зброї, це може загрожувати життю цивільних в інших місцях. Чи робить це морально допустимим чи навіть обов’язковим розбомбити збройовий завод? Чи кількість врятованих життів через припинення виробництва зброї морально переважує кількість цивільних, загиблих під час бомбардування? Питання зводиться до того, чи повинна і за яких умов невинна людина страждати заради блага інших.

2. Цінності та наслідки.

Суперечність між моральними цінностями та наслідками їх недотримання може призвести до складних етичних дилем. Один із прикладів стосується того, чи завжди людині краще говорити правду. Чи все ще актуально, коли жорстокий вбивця із сокирою запитує вас, де ховаються ваші друзі? Звичайно, для більшості це взагалі не становить жодної дилеми. Однак, якщо приклад буде змінено, чи буде хтось зобов’язаний говорити правду про якусь політичну проблему, якщо вона знає, що це спричинить негативну реакцію? Чи є моральний обов’язок передавати друзям достовірну інформацію про те, що їхній чоловік мав роман, коли вони були у відрядженні?

3. Патерналізм, свобода і образа без шкоди.

Один із найважливіших типів моральних дилем з точки зору політики та права включає напругу між патерналізмом і свободою; тобто, якою мірою, якщо взагалі, людям слід забороняти робити те, що вони хочуть, якщо вони будуть єдиними безпосередніми жертвами або якщо їхні дії можуть лише образити інших без будь-якої фактичної шкоди. Приклади включають те, чи слід дозволяти публічну оголеність, чи слід дозволяти людям брати участь у дуже небезпечних екстремальних видах спорту або чи слід їм дозволяти продавати частини свого тіла для медичних цілей, навіть якщо це матиме для них згубний вплив. У кожному випадку питання полягає в тому, до якої міри люди, які мають владу, повинні втручатися в особистий вибір інших людей, щоб запобігти їм заподіяти шкоду собі або образити інших.

4. Моральний релятивізм.

Для початку дамо визначення термуні «релятивізм». Релятивізмом вважається суб'єктивно-ідеалістичне вчення, яке через відносность людських знань заперечує об'єктивне пізнання світу [3, с. 546]. Особливий тип моральної, можливо метаморальної, дилеми виникає, коли постає питання про культурний релятивізм. Звичаї, які здаються варварськими або аморальними для однієї культури, можуть здаватися абсолютно звичайними для іншої, і спроби змінити їх ззовні культури опираються. Наприклад, деякі культури можуть забороняти їсти певні види м’яса або м’ясо може бути заборонено взагалі. Багатьох американців відразила б думка про те, щоб їсти кошенят, але вони цілком із задоволенням їдять яловичину, яка так само відлякує багатьох індусів. Іншим прикладом є постійна практика обрізання жіночих статевих органів у кількох країнах, хоча це є незаконним у більшості частин світу.

Оцінювання одної моралі на підгрунті іншої – передбачає негативну оцінку причиною якої є певні стереотипи. Тому, моралі, що не пересікаються, завжди будуть ставити під сумнів та суб'єктивно-об'єктивне нерозуміння між собою.

* 1. **Моральні імперативи як соціальні регулятори поведінки людини**

Вісімнадцяте століття у всесвітній історії називають епохою Просвітництва. Дана епоха характеризується масштабними змінами у духовно-культурному та соціально-економічному житті Європи. Це є результатом відновлення капіталістичного ладу. Нове століття поміняло не лише характер, а і людину загалом у всіх аспектах її діяльності.

Значні зміни торкнулися взаємовідносин у суспільстві. Соціальні інститути були змінені. Відносини між людиною і природою та роль першої у історичних процесах зазнали перегляду і переосмислення.

Важливу роль в епоху Просвітництва варто віддати найбільшому мислителю 18 століття, праці якого, мають неабиякий вплив на філософію і сьогодення – Іммануїлу Канту. Бажання створити течію автономної філософії, яка б керувалася виключно розумом та досвідом, було чи не основною метою, детермінантом чого стала духовна ситуація, що панувала у тогочасному суспільстві.

Кант стверджує, що людське розуміння є джерелом загальних законів природи, які структурують весь наш досвід; і що людський розум дає собі моральний закон, який є основою наших віри в Бога, свободу та безсмертя. Таким чином, наукове знання, мораль і релігійна віра є взаємоузгодженими та безпечними, оскільки всі вони ґрунтуються на одній основі людської автономії, яка також є остаточним кінцем природи відповідно до телеологічного світогляду відображення судження, який Кант вводить для об’єднання теоретичної і практичної частин його філософської системи [26].

Найвища цінність - це людина, як вважав філософ, і вона завжди сама по собі мета, вона не може бути засобом. У кожного є власна гідність, але ми повиненні розуміти і те, що у будь-кого іншого гідність є теж, і вона точно так само є найвищою цінністю. У кожної людини є вибір - як вчинити, яка з категорій йому ближче – добро чи зло.

Цей вибір людині дано від Бога, оскільки еталона, зразка, квінтесенції добра як конкретної особистості на землі не існує. Але всі люди мають уявлення і про добро, і про зло. Моральна свідомість завжди доходить до висновку, що символом морального ідеалу нам служить Господь. Ось звідси і відштовхувався філософ Іммануїл Кант, формулюючи свій моральний закон, що регулює людські відносини. Звідси і з 'явилися категоричний та гіпотетичний імперативи.

 Категоричний імператив – вчинок, об'єктивно необхідний сам по собі, безвідносно до будь-якої мети [31]. Ключовим поняттям категоричного імперативу є почуття моралі, принципів і поваги. Категоричний імператив, можна назвати родоначальником моральних законів у етиці. Суть Канівського поняття, як визначав сам автор, полягала у наступному: людина має чинити так, щоб інші могли їй наслідувати, та щоб вона так само могла прийняти вчинки інших як зразок для наслідування. Категоричний імператив означає, що ви повинні уникати грубості по відношенню до людей, якщо не хочете, щоб усі ставилися з неповагою один до одного. Це називається категоричним через те, що він є обов’язковим, не підлягає обгрунтуванню, стосується нас безумовно, так як ми володіємо раціональною волею, незалежно від будь-яких цілей, тому взмозі керуватися чистою свідомістю. Кант подавав категоричний імператив як вищий принцип етики та давав йому таке трактування: «Чини так, щоб твоя максима стала загальним законом» і «Чини так, аби твої вчинки не відображали людину як засіб».

Розглядаючи перше трактування, зрозуміти його досить легко – чини до інших так, як бажаєш аби ставилися до тебе. Проте, наскільки б це формулювання не було просте, люди практично не дотримуються його. Більшості зовсім начхати на почуття інших, люди майже не думають про почуття тих, кому вони зробили щось погане, а тим паче про результат їхнього вчинку і відображення його на іншій людині. Одиниці думають про те, що така ж ситуація може трапитися в їхню сторону і комусь може бути так само начхати на їхні почуття. Актуальність питання вчинку не пропадала і не пропаде ніколи. Його детермінанти завжди цікавлять філософію.

Говорячи про друге трактування, повинні зрозуміти, що людину не можна розглядати як засіб для досягнення особистих цілей. Але наскільки це питання є усвідомлене суспільством? Корисливість людей сьогодення вражає, здається, кожен готовий на все аби досягти власної мети і на цій дорозі забуває про почуття та переживання інших. Зухвале ставлення та використання людей оселилося у всіх сферах нашої життєдіяльності: політика, бізнес, навчання, самореалізація та ін. Суспільство просочене цим до нитки. Навіть діти проектують це для досягнення своєї мети (хоча безобідної і дитячої, проте все ж, вони змалку відображають маніпуляцію). На превеликий жаль дана проблема ніколи не втратить своєї актуальності, тому ми повинні нести якумога більше розуміння в маси.

Розглядаючи категоричний імператив, сама назва розкриває суть цього поняття, тобто беззаперечний, безпрецедентний, без будь-яких винятків. Досягнення поставленої цілі не має бути аморальним, а цілі не мають бути все ж таки приватними. З цим можна погодитися, мораль в досягненні цілі є дуже важливим елементом, якщо це помічали вже у XVIII столітті. Мораль має бути основою нашої поведінки. Адже всі ми прагнемо щоб нас оточували люди які керуються мораллю.

Що стосується гіпотетичного імперативу, він є мінливий, тобто залежить від різних умов та змінюється. Гіпотетичний імператив, в етиці німецького філософа 18-го століття Еммануїла Канта це правило поведінки, яке застосовується до індивіда, лише якщо він бажає досягти певної мети і тому йому потрібно діяти відповідно до поставленої цілі. Хоча гіпотетичні імперативи можуть бути виражені різними способами, їх основна логічна форма така: «Якщо ваша ціль X , ви повинні робити Y». Поведінка, до якої закликає гіпотетичний імператив, може бути відповідна до морального закону, або ж не пересікатися з ним. Наприклад: «Якщо ви хочете, аби вам довіряли, завжди говоріть правду»; «Якщо ви схочети мати багато грошей – багато працювати»; «Якщо ви хочете мати великий словниковий запас – читайте книги».

Гіпотетичні імперативи підказують нам, як діяти, щоб досягти конкретної мети. Це імперативи, засновані на бажанні чи схильності, і їхня заповідь розуму застосовується лише умовно. Хоча гіпотетичні імперативи говорять нам, які засоби найкраще застосувати аби отримати бажаний результат, вони не спонукають нас до вибору конкретної цілі.

Дії, необхідні для досягнення результату, можуть або не можуть бути застосовані на практиці, залежно від бажання та вподобань того, хто в кінцевому підсумку буде мати бажане. Однак не важливо, чи відповідає ця ціль принципам. Основна увага полягає в тому, щоб мати мету і діяти таким чином, що приведе вас до неї, незалежно від обставин і всього іншого.

Гіпотетичні імперативи протиставляються категоричним імперативам, які є правилами поведінки і мають форму — «Роби Y» — категоричні імперативи стосуються всіх людей, незалежно від їхніх бажань. Наприклади, відповідно до наведених вище: «Завжди говоріть правду»; «Працюйте»; «Читайте книжки».

**Рис.1.2. Види моральних імперативів**

Основна відмінність між гіпотетичним і категоричним імперативами полягає в тому, що гіпотетичні імперативи - це моральні накази, які залежать від особистого бажання або мотиву, тоді як категоричні імперативи - це накази, які ви повинні виконувати, незалежно від ваших бажань і мотивів.

* 1. **Розвиток ціннісно-смислової сфери особистості та чинники її становлення**

В умовах світових змін і кризових ситуацій, які переживає суспільство, підвищення динамізму соціальних процесів, на передній план наукової думки виносяться проблеми, що пов’язані із суттєвими змінами у сфері формування особистості, особливо її ціннісно-смислової сфери. Особливої ваги набуває дана проблема для підлітків через специфічні властивості даного вікового періоду, що пов’язані із становленням власного світогляду, самосвідомості та «Я-концепції».

Ціннісно-смислова сфера як предмет наукового дослідження психології являє собою широкий спектр підходів до аналізу співвідношення основних її компонентів: смислів і цінностей. Проблема цілісності ціннісно-смислової сфери розглядається в різних наукових школах психології як одна з ключових у вивченні детермінації формування та розвитку особистості.

Ціннісно-смислова сфера особистості розташовується в точці перетину двох могутніх предметних областей: з однієї сторони – мотивації, а з іншої – світоглядної структури свідомості.

До дослідження цінностей та смислів у різні періоди зверталися відомі вітчизняні й зарубіжні психологи О.Н.Журавлева, А.Н.Леонтьев, В.М.Мицько, Г.О.Печерська, Г.К.Радчук і тд. Не зважаючи на різні теоретичні та методологічні підходи, усі знавці схиляються до думки, що одну з найважливіших ролей у регуляції поведінки людини та її діяльності, несуть її цінності та смисли.

Загалом переважно більшість розглядають цінності та смисли як взаємозалежні особистісні динамічні утворення, психологічна природа яких пов’язана зі змістом цільових орієнтацій особистості, що визначають внутрішньо особистісну узгодженість, варіативність і стійкість особистісного функціонування.

Під впливом процесу соціалізації відбувається формування ціннісно-смислової сфери особистості. Так як людина – істота соціальна, розглядати її окремо від суспільства практично неможливо, адже її розвиток відбувається на основі спілкування з навколишнім середовищем. Утвердження певної цінності в індивідуальному світобаченні повинно супроводжуватися актив­ністю самого суб’єкта, аби дана цінність була осмислена та втілена у життя.

Цінності, які поділяються людьми і формуються в процесах соціальної взаємодії, демонструють різноманіття взаємозв'язків між індивідуальними та соціальними принципами, репрезентація яких у свідомості індивіда дає можливість досліджувати найвищі ціннісно-світоглядні структури, що визначають процеси адаптації та розвитку особистості.

Сучасні визначні науковці, у своїх роботах доводять, що етапи розвитку ціннісно-смислової сфери, або як ще її називають, аксіогенез, має низку онтогенетичних стадій із відповідними особистісними трансформаціями. Так, на думку Г.Радчук, аксіогенез є складним нелінійним творчим процесом вільного вибору особистістю певних ідеалів, сенсожиттєвих установок, який зумовлює ціннісно цільовий вектор її самореалізації в контексті цілісної життєдіяльності [7].

Одним основних етапів становлення ціннісно-смислової сфери особистості є підлітковий вік. Цей вік супроводжується інтенсивним формуванням системи ціннісних орієнтацій, які мають безпосередній вплив на становлення особистості в цілому, змінюється смислове забравлення стосунків з навколишнім світом.

Цінінсно-смислова сфера є підсистемою саморегуляції та включає в себе:

* Ціннісні орієнтації – диференціація подій за ступенем їх значущості;
* Особистісні смисли – особисте справжнє ставлення до об’єктів, які провокують дії, що розуміється особистістю як «значення для мене»;
* Спрямованість особистості – система мотивів її поведінки ( що прагне; чого хоче; якими принципами керується; чого бажає позбутися;)
* Репетруар реферетних груп – соціальна група, яка має прямий або непрямий вплив на індивіда, спонукає його до певного роду поведінки та є джерелом формування соціальних норм та ціннісних орієнтацій.

Ціннісно-смислові орієнтації вибудовуються у процесі соціалізації. Відповідно на різних її етапах розвиток орієнтацій не є однозначним та визначається різними факторами, наприклад: видом сімейного виховання та навчанням, професійною діяльністю, суспільними та історичними умовами.

Ціннісно-смислові утворення розуміються як переконання, позиція, установка, мотив, спрямованість, ідеал, досвід, особистісний сенс, стиль життя, залежно від концептуальні ідеї авторів, що розкривають окремі аспекти ціннісно-смислової феноменології. На думку М.С. Яніцького та М.С. Грея, понятійний апарат ціннісно-смислової проблематики визначається такими категоріями дослідження, як об’єкт, детермінанти, механізми, процеси, мета та результат розвитку, що розкривають рівень сформованості та зрілості ціннісно-смислової сфери особистості.

Сучасна соціокультурна ситуація відкриває індивіду широкі можливості для здійснення життєвого вибору, реалізувати який як не важко через дезінтеграцію ціннісно-смислового простору соціальних норм, поведінки та діяльності як на рівні, культурних цінностей і на рівні цінностей конкретної особистості. Така трансформація призвела до активізації ціннісно-смислової динаміки, що детермінує аксіологічний потенціал особистості, формує систему екзистенційних орієнтирів її життя в суб’єктивному заломленні процесів самореалізації та самоактуалізації.

**Висновки до 1 розділу**

У першому розділі ми розглянули поняття моральних норм, принципів, етичних дилем та їх різновиди. Моральні норми – це певні вимоги та заборони, що регулюють діяльність, поведінку людей, їхню взаємодію та спілкування. Ці норми та принципи, встановлені людьми в суспільстві на певному етапі його розвитку являються певним взірцем поведінки та обов’язкові до виконання.

Моральними принципами виступають внутрішні переконання , якими керується людина як і у повсякденному житті, так і при вирішенні важливих питань. Вони є певними «орієнтирами», яких дотримується особистість та які на психологічному рівні спонукають до одобрення або ж засудження власної чи суспільної діяльності. Дані «орієнтири» допомагають усвідоми правильність життєвого вектору. До них належать такі речі, як чесність, справедливість і рівність. Моральні принципи можуть бути різними для кожного, тому що вони залежать від того, як людину виховали і що для неї важливо в житті.

У дослідженні було встановлено, що існує два типи моральних принципів: абсолютні та відносні. Абсолютні принципи є незмінними та універсальними. Відносні моральні принципи змінюються залежно від ситуації.

Етична дилема (етичний парадокс або моральна дилема) — це проблема в процесі прийняття рішення між двома можливими варіантами, жоден з яких не є абсолютно прийнятним з етичної точки зору.

У роботі було розглянуто імперативи, які виступають регуляторами людської поведінки. Згідно із вченням морального закону Іммануїла Канта людиною керують категоричний та гіпотетичний імперативи. Категоричні імперативи - це принципи, яких ми повинні притримуватися незалежно від особистих бажань чи мотивів. Гіпотетичний імператив - це моральні принципи, які залежать від особистого бажання чи мотиву.

Суть Канівського поняття, як визначав сам автор, полягала у наступному: людина має чинити так, щоб інші могли їй наслідувати, та щоб вона так само могла прийняти вчинки інших як зразок для наслідування.

Неабиякий вплив на становлення моральних норм несе розвиток ціннісно-смислової сфери. Цінності та смисли розглядають як взаємозалежні особистісні динамічні утворення, психологічна природа яких пов’язана зі змістом цільових орієнтацій особистості, що визначають внутрішньо особистісну узгодженість, варіативність і стійкість особистісного функціонування.

Ціннісно-смислові утворення розуміються як переконання, позиція, установка, мотив, спрямованість, ідеал, досвід, особистісний сенс, стиль життя, залежно від концептуальні ідеї авторів, що розкривають окремі аспекти ціннісно-смислової феноменології. Такі орієнтації вибудовуються у процесі соціалізації. Відповідно на різних її етапах розвиток орієнтацій не є однозначним та визначається різними факторами.

**РОЗДІЛ ІІ. ВПЛИВ ІНСТИТУТУ РЕЛІГІЇ НА СТАНОВЛЕННЯ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ ЯК СФЕРИ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ**

**2.1. Види суперечностей та етичних дилем, які виникають у соціальній роботі**

Одним із основних факторів, що впливають на якість надання послуг соціальної сфери є формування високого рівня професійної обізнаності соціальних працівників. Етична культура, що проявляє моральні вимоги до фахівця, як особистості, та розуміння того, як вирішуються непрості етичні проблеми у роботі з клієнтами – є складовою професійної культури. Етичні дилеми займають вагоме місце посеред етичних дилем професійної діяльності соціальних працівників. Вирішення етичних дилем дозволяє соціальному працівнику вміти здійснювати моральний вибір у непростих етичних ситуаціях, не допустити професійному вигоранню, кваліфіковано консультувати та надавати відповідні соціальні послуги клієнтам.

Більшість сучасних практиків та науковців притримуються думки, що роль етики у соціальній роботі зводиться до проблем трьох груп: 1) важливість фундаментальних цінностей для загальної мети, цілей і пріоритетів соціальної роботи; 2) значення етичних стандартів, які визначають професійні межі соціального працівника; 3) прийняття відповідних рішень, соціальними працівниками, що є необхідним фактором у вирішенні етичних дилем, які виникають під час практичної роботи.

Поняття етичної дилеми у соціальній роботі розглядають як складну ситуацію, у якій, під час здійснення певного вчинку або прийняття рішення, соціальний працівник повинен розставити для себе пріоритети серед норм професійної етики та морально-особистих переконань. Ситуація, коли усі альтернативні рішення та варіанти поведінки несуть негативні внутрішньо-моральні результати та розмежування понять добро і зло, хороше та погане потребує неабияких зусиль, передбачає етичну дилему.

Етична дилема супроводжується затримкою дій та рядом питань, наприклад: «Що я повинен/повинна робити далі?», «Який з цих варіантів розвитку подій мені зараз обрати?», «Як це вирішити?». Одночасний рух двома дорогами – неможливий, так само і неможливо вибрати одразу два, чи більше, варіанти власних дій. Деякі психологи говорять про те, що стан, який людина відчуває при потраплянні в етичну дилему, схожий до відчуття простої проблеми, коли ми розглядаємо її з певного кута і стараємося зрозуміти «Про що тут йдеться?».

Людина, що потрапляє в ситуацію етичної дилеми ставить «паузу» на своїй діяльності та відводить у сторону ряд інших актуальних питань. Вона стоїть на «роздоріжжі» та старається добре проаналізувати ситуацію. Нейробіологи пояснюють такий стан, як результат конфлікту між емоціями, що наполягають на одному варіанті вирішення дилеми та мисленням, що підштовхує до вибору альтернативного варіанту. Зазвичай, особистість зупиняється на стороні емоцій, так як, так звана «моральна граматика», яка є успадкуванням попереднього досвіду(поколінь), бере гору.

У практиці соціальної роботи часто зустрічаються випадки, коли професійні стандарти, етичний кодекс чи інструкції не передбачають правильність того чи іншого рішення. Плюралізм підходів та думок є причиною того, що соціальним працівникам нерідко важко віднайти одне правильне рішення для розв’язання етичної дилеми, яке спонукає до дій на власний розсуд.

Наковці схильні вважати, що першоджерелом «етичних дилем» є людяність. Вона виникає на основі міжособистісних норм, цінностей та мотивацій в процесі виконання професійних обов’язків. Професія соціального працівника не відокремлює його (особистість) від людських почуттів, таких як: милосердя, доброта, прощення, вподобання та ін. Разом з цим, кваліфікований працівник повинен слідкувати букві закону та координувати свою діяльність відповідно до професійних вимог. Часто останні не відповідають бажанням клієнтів та несуть недоброзичливі зміни в їхнє життя. Власне тут і виникає етична дилема. Працівник соціальної сфери проходить через важкий моральний вибір де йому потрібно вирішити: виконувати свої функціональні обов’язки, діяти відповідно нормам на вимогам професійної діяльності; чи задовільнити бажання та прохання клієнта.

Взаємини між соціальним працівником та клієнтом породжують взаємозалежні стосунки, де соціальний працівник виконує роль помічника та наставника, а клієнт є тим, хто потребує допомоги. Метою таких відносини, насамперед, є вміння клієнта брати відповідальність за всі сфери своєї життєдіяльності.

Етична дилема – це складна ситуація, яка має три основні характеристики: 1)Вибір. Соціальний працівник повинен вибрати курс дій, який, на його думку, буде найбільш об'єктивним, логічним і вигідним. 2)Рішення. Етична дилема – не є ситуацією життя чи смерті, тому варто розуміти, що варіанти є відносно рівні. 3)Немає ідеального рішення. Немає можливого варіанту, який би не завдав шкоди жодній із зацікавлених сторін [54].

Кодекс етики особливо підкреслює важливість людських стосунків для соціального працівника. Маючи справу з людиною чи групою людей, соціальний працівник повинен робити все можливе, щоб побудувати взаємну довіру з нею/ними, оскільки в іншому варіанті взаємодія навряд чи буде ефективною. Проте, не можна забувати та виключати соціальну справедливість та цінність кожної людини зокрема.

Причиною більшості суперечностей у професійній сфері соціального працівника зазвичай виступає бажання та необхідність з’єднати «воєдино», зазвичай, суперечливі та невідповідні вимоги. Соціальний працівник зачасту зустрічається з протиріччям між інтересами суспільства та особистості. На його обов’язок покладено пошук балансу між закликом клієнта до самореалізації та самодетермінації, паралельно із зменшенням його свободи у контексті розуміння соціальної відповідальності; між примушенням та поблажливістю; між обов’язком відносно закону та обов’язком перед клієнтом у потребі в тій чи іншій ситуації; між правами батьків та дітей, чоловіка та дружини. Однією із постійних та основних проблем, які покликана вирішити соціальна робота є – полегшення «тягара» соціально-депривованих (позбавлені у забезпечені власних матеріальних благ, що стало наслідком відносної бідності) груп населення, разом із цим позбавитися соціального утриманства, застосовуючи принципи опори на себе самого.

У зв’язку із відмінностями та невідповідностями культур, державних управлінь, суперечності та етичні дилеми не завжди є універсальними та загальними відповідно до різних держав. Національна асоціація соціальних працівників, кожної країни зокрема, має на меті заохотити до розв’язання важливих питань та потреб, які є відповідними та характерними для їхнього суспільства. Проте, все ж, є види етичних дилем, які виникають у практиці соціальної роботи незалежно від категорії суспільства, до яких, працівник соціальної сфери повинен бути підготовлений [29, С. 259 ].

**Рис. 2.1. Види етичних дилем у практиці соціальної роботи**

Незалежність та маніпулювання. Практична соціальна робота передбачає обмеження маніпулятивного впливу соціальним працівником на свідомість та поведінку клієнта. Проте, якщо клієнт не може власноруч, без незначного впливу прийняти рішення, яке б привело до вирішення проблеми – соціальний працівник стикається з етичною дилемою. Коли соціальний працівник буде наполягати на зміні обставин для людини, яка цього потребує, і всіляким способом обмежувати її від вибору знову змиритися з такою обставиною, то не можна бути певним, що таке буття буде досконалішим чи поліпшиться за безпосереднього суб’єктивного втручання спеціаліста в життя клієнта. Метою допомоги є орієнтування людини, що звернулася за підтримкою, на ідентифікацію особистих цінностей та співставлення їх зі своїми вчинками. Коли центром уваги клієнта є його ж власні цінності, ймовірність маніпулювання знижується.

Патерналізм та самовизначення. Однією з основних цінностей соціальної роботи є благополуччя клієнтів, власне, воно і надає актуальності проблемі патерналізму. У соціальній роботі цей термін(патерналізм) трактується як обмеження свободи клієнта (у його ж власних інтересах); обмеження певного роду дій клієнта, що супроводжують шкоду його здоров’ю та добробуту. Патерналізм використовується в цілях: знизити можливість саморуйнівних дій людини, забезпечити відповідну допомогу, незалежно від бажання особистості; він визнає право, для соціального працівника, на приховання інформації чи дезінформування. Проте, така практична діяльність викликає питання про кордони норми патерналізму:

* з одного боку, надання права на часткову саморуйнівну та ризикову поведінку – вважається нормою;
* з іншого боку, у випадку неадекватного світосприйнття клієнта та шкоду самим собі – несе відповідальність соціальний працівник.

Принцип «самовизначення» розглядається у контексті понять позитивної та негативної свободи. Негативна свобода розуміється, як свобода у виборі життя та вчинків людини, відповідно до її власних бажань. Англійська науковиця Д.С.Мілль надає такий опис: «Якщо свобода індивіда шкодить суспільству чи державі, то вони вправі йому перешкоджати. Але виключно в такому варіанті. Якщо ж метою маніпулювання людиною є збереження її самої від власного нанесення шкоди в свою сторону, перешкоджувати свободі індивіда не може ніхто». Позитивна свобода досягається за умови, коли заохочується самостійність індивіда у прийнятті рішень.

У сучасному світі актуальність патерналістської моделі поступово падає. Це зубомовлено тим, що клієнта із ролі пасивного сприймача послуг та об’єкта маніпуляцій, переносять у призму повноцінного партнера. Така модель передбачає прийняття спільних рішень і розуміння того, що обидві сторони є активними діячами, співпраця яких несе ефективний характер. Метою соціального працівника є стимулювання клієнта до прийняття власних рішень, ініціювати самовизначення особистості (мати власні стандарти, жити своїм життям).

Необхідність говорити правду та інтереси клієнта. Дилема полягає у тому, що не дивлячись на право клієнта завжди отримувати достовірну інформацію, бувають ситуації, коли спеціаліст може приховати правду для користі самого ж клієнта, що передбачає його захист. Та все ж, більшість соціальних працівників дотримуються позиції, що відмова у правдивій та достовірній інформації є табу у професійній діяльності.

Конфіденційність та приватний характер повідомлень. Принцип конфіденційності зачіпає усі види професійної діяльності соціального працівника. У процесі своєї роботи спеціаліст стикається з рядом інформації, яка пропонується йому безпосередньо самим клієнтом, оточенням об’єкта допомоги чи іншими офіційними джерелами. Варто зауважити, що дана інформація може не відповідати дійсності, носити суб’єктивний характер, та завдати шкоди клієнту у разі її розголошення. Розголошенням інформації називаємо будь-який спосіб передачі відомостей про індивіда (клієнта) без його особистої згоди, або представника інтересів на законодавчому рівні [27].

Тому, у соціальній сфері конфіденційність є невід’ємним професійним атрибутом і тим фактором, на якому, власне, грунтується довіра клієнта у сторону соціального працівника. Як показує практика, в силу суб’єктивних та об’єктивних причин, саме цей етичний принцип зазвичай порушується у професійній діяльності. Вимога, щодо нерозголошення інформації, отримані під час роботи соціальним працівником, має такі причини:

* конфіденційність є фундаментальним та законним правом кожної людини;
* довіра клієнта є головним показником взаємодії.

Етичний кодекс соціального працівника у своєму змісті несе наступну інформацію: «Спеціалісти із соціальної роботи в будь-якій соціальній ситуації інформують клієнтів про те, як забезпечується конфіденційність, для чого вона необхідна, а також про обмеження в її дотриманні. Обов'язок спеціалістів із соціальної роботи - бути конфіденційними, що виключає можливість розголошення будь-яких відомостей про клієнтів за винятком тих випадків, коли це робиться з їхньої згоди чи в установленому законом порядку» [42].

Мета та зміст етичного принципу конфіденційності має ширше поняття за розуміння у юридичному контексті. З кута зору закону, розголошення інформації про клієнта, обумовлена професійним чи службовим обов’язком не розглядається у призмі розкриття таємниці та може бути доступною за вимогою. Напроти дію цьому, етика контролює передачу будь-яких даних, не дивлячись на законне право їх отримання. Реалізація етичної норми стає особливо важкою, коли соціальний працівник змушений розглядати варіанти щодо розголошення конфіденційної інформації, коли та може становити загрозу третьому лицю.

Соціальний працівник повинен бути пильним у будь-якій ситуації, яка може становити загрозу розповсюдження конфіденційної інформації особистості(клієнта). Можна виділити ряд ситуацій:

* позаслужбова діяльність;
* неналежна організація праці соціальних служб (проблеми з документами, висвітлення списків, присутність черг.);
* реагування на звернення третіх осіб, тих, хто має і тих, хто не має на це право;
* коментування ситуації, що стосується клієнта, для засобів масової інформації;
* проведення групової форми роботи із клієнтами [19].

Професійне товариство ще не дійшло до прийняття рішення, коли все ж можна ділитися конфіденційною інформацією, навіть не зважаючи на те, що порушення конфіденційності вважається виправданим у надзвичайних ситуаціях.

Професійна лояльність та норми професійної етики. Часто етичні чи юридичні неправомірні дії колег – стають етичною дилемою соціального працівника. Вимушено чи дні, але в процесі пізнання такої ситуації, соціальний працівник опиняється серед «двох вогнів». З одного боку опиняється норми професійної етики, а з іншого – професійна лояльність та солідарність.

Закони та благополуччя клієнта. Уся різносторонність соціального життя не може бути передбачена законодавством. Інколи дотримання правил закону приносить шкоду для клієнта, що і стає причиною складного вибору для соціальних працівників. Одні вважають, що любі дії з метою захисту інтересів клієнта вважаються допустимими. Навіть за умови порушеннями ними закону чи інших етичних норм; проте більшість спеціалістів стають на сторону закону.

Особисті та професійні цінності. Важливою групою дилем є конфлікт соціального працівника між його особистісними та професійними цінностями. Не зважаючи на невідповідність у бачення різних сфера життя(політика, релігія, моральні норми та принципи і тд.), соціальний зобов’язаний дотримуватися свого професійного обов’язку. У таких випадках кваліфікований працівник повинен чітко розмежовувати свої суб’єктивні цінності від того, що об’єктивно потрібно клієнту.

Оскільки Етичні кодекси є досить абстрактними та базуються на загальних термінах, соціальні працівники не можу знайти відповіді на важливі для них питання.

У зв’язку із динамічним розвитком світу, переоцінки його цінностей, зародження нових традицій та оновлення картини світу, втілення повної істини та досконалості для людської системи мислення, апріорі не можливе. Це не оминає і соціальну роботу у всіх її формах, парадигмах та орієнтирах.

**2.2. Професійна етика та етичний кодекс соціального працівника**

Професійна етика лежить в основі соціальної роботи. Професія зобов’язана чітко формулювати свої основні цінності, етичні принципи та етичні стандарти. Етичний кодекс визначає ці цінності, принципи та стандарти, що визначають поведінку соціальних працівників. Кодекс актуальний для всіх соціальних працівників та студентів із соціальної роботи, незалежно від їхніх професійних функцій, умов, у яких вони працюють, чи груп населення, з яким вони працюють.

Основна місія професії соціальної роботи полягає в тому, щоб покращити добробут людей і допомогти задовольнити основні людські потреби суспільства, приділяючи особливу увагу потребам і розширенню можливостей вразливій масі людей, які є пригнобленими та живуть у бідності. Історичною та визначальною особливістю соціальної роботи є зосередженість професії на індивідуальному добробуті в соціальному контексті та добробуті суспільства. Фундаментальною для соціальної роботи є увага до впливу навколишнього середовища, яке створює, сприяє і вирішує проблеми в житті.

Соціальні працівники допомагають відновити соціальну справедливість чи сприяти соціальним змінам, спільно із тими, хто цього потребує. Термін «клієнти» використовується виключно для позначення окремих осіб, сімей, груп, організацій і спільнот. Соціальні працівники уважно ставляться до культурної та етнічної різноманітності та прагнуть покласти край дискримінації, гнобленню, бідності та іншим формам соціальної несправедливості. Ця діяльність може бути у формі прямої практики, організації громади, нагляду, адміністрування консультацій, адвокатії, соціальних і політичних дій, розробки та реалізації політики, освіти, а також дослідження та оцінки. Соціальні працівники прагнуть підвищити здатність людей задовольняти власні потреби, прагнуть сприяти тому, щоб організації, громади та інші соціальні інститути реагували на потреби і проблеми людей.

Місія професії соціального працівника ґрунтується на наборі основних цінностей, що прийняті соціальними працівниками протягом всієї історії професії, та є основою унікальної мети та перспективи соціальної роботи.

* Обслуговування (Етичний принцип: Допомагати людям, які цього потребують, вирішувати соціальні проблеми). Основною метою цієї професії є вирішення суспільних проблем і допомога громадам, а також окремим особам. Соціальні працівники підносять потреби інших вище своїх особистих інтересів і використовують усі доступні їм ресурси для обслуговування своїх клієнтів.
* Соціальна справедливість(Етичний принцип: соціальні працівники працюють над усуненням соціальної несправедливості). Ця сфера базується на концепції захисту інтересів пригноблених, позбавлених голосу та всіх інших, які не можуть захищати самі себе. Соціальні працівники займаються різними проблемами, починаючи від бідності та безпритульності до расового гноблення, статевої дискримінації та інших несправедливостей.
* Гідність і цінність людини (Етичний принцип: соціальні працівники поважають гідність і цінність кожної людини). Соціальні працівники повинні пам’ятати про відмінності в культурі та соціальних цінностях. Незалежно від особистих переконань клієнта, очікується, що соціальні працівники ставитимуться до кожного з однаковим рівнем гідності та поваги.
* Важливість людських стосунків (Етичний принцип: соціальні працівники визнають центральну важливість людських стосунків). Існує розуміння того, що сприяння здоровим міцним людським стосункам може призвести до довгострокового успіху спільнот. Соціальні працівники зв’язують людей, які потребують допомоги, з організаціями та особами, які можуть їм допомогти.
* Цілісність та компетентність (Етичний принцип: соціальні працівники працюють у межах своєї компетенції та розвивають і підвищують свій професійний досвід). Існує причина, по якій для більшості професій соціальної роботи потрібен принаймні ступінь бакалавра, але часто більше – ступінь магістра та державна ліцензія. Соціальні працівники повинні продовжувати прагнути розширювати свої знання, але завжди бути реалістами та практикуватися в рамках свого розуміння.

Ця сукупність основних цінностей, які відображають ту унікальність професії соціального працівника. Основні цінності та принципи, які з них випливають, повинні бути збалансовані в контексті та складності людського досвіду.

Етичний кодекс спеціалістів із соціальної роботи (соціальних працівників і соціальних педагогів) України - це документ, який націлює на здійснення соціальної роботи в багатьох функціональних сферах з метою розвитку потенціалу та можливостей особистості, а також і задоволення людських потреб. В Етичному кодексі спеціалістів із соціальної роботи України визначено положення, які є для фахівців принциповими орієнтирами з питань професійної діяльності, виконання службових обов'язків, організації взаємодії з клієнтами. У документі визначено шляхи розв'язання моральних проблем та прийняття найбільш адекватного професійного рішення в етичних питаннях. В основу Етичного кодексу спеціалістів із соціальної роботи України покладений вітчизняний досвід і міжнародні етичні принципи й стандарти соціальної роботи, що визначені на загальних зборах Міжнародної Федерації соціальних працівників (МФСП) у м. Коломбо (Шрі-Ланка) 6 - 8 липня 1994 р. Етичний кодекс спеціалістів із соціальної роботи України містить:

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

 - норми етичної поведінки спеціалістів із соціальної роботи (основа професійної діяльності) [42].

Окрім цього Кодексу, існує багато інших джерел інформації про етичне мислення, які можуть бути корисними. Соціальні працівники повинні враховувати етичну теорію та принципи в цілому, теорію та дослідження соціальної роботи, закони, нормативні акти та інше. Соціальні працівники повинні усвідомлювати вплив на прийняття етичних рішень їхніх клієнтів та їхні особисті цінності, культурні та релігійні переконання та досвід. Вони повинні знати про будь-які конфлікти між особистими та професійними цінностями та відповідально ставитися до них.

Будь-який етичний кодекс не є завмерлим документом – він повинен відповідати потребам суспільства або професійній групи і постійно удосконалюватися із розвитком суспільних відношень та зміною цілей, завдань та змісту професійної діяльності.

Так, наприклад, в науковій роботі “Етика соціальної роботи: принципи і стандарти”, яка виступає у ролі кодексу етики і прийнята Міжнародною федерацією соціальних працівників (МФСП), є вказівка на те, що даний документ може і повинен постійно використовуватись, переглядатись й удосконалюватися.

Отже, етичний кодекс соціального працівника стійкий та цілісний, але не замкнутий. Він відкритий та динамічний: моральні відношення, норми і вимоги, відображені в кодексі, не можуть і не повинні бути незмінними; вони зобов'язані відображати не лише зміни у суспільстві, динаміку його розвитку, зміни статусу окремих соціальних груп та індивідів, але й зміни, що неминуче відбуваються у зв'язку з цим і в самій професійній діяльності, її суті, змісті, формах та методах.

Кодекс визначає основні цінності, на яких базується місія соціальної роботи. Кодекс узагальнює широкі етичні принципи, які відображають основні цінності професії, і встановлює набір конкретних етичних стандартів, якими слід керуватися в практиці соціальної роботи. Кодекс розроблений, щоб допомогти соціальним працівникам визначити відповідні міркування, коли виникають конфлікти професійних зобов’язань або етична невизначеність. Кодекс містить етичні стандарти, дотримання яких широка громадськість може вважати професію соціального працівника досить відповідальною. Кодекс соціалізує практиків, які не знайомі з місією, цінностями, етичними принципами та етичними стандартами соціальної роботи. Кодекс чітко формулює стандарти, встановлені для професії соціальної роботи, і може бути використаний для оцінки того, чи соціальні працівники дотримуються неетичної поведінки.

МФСП заохочує соціальних працівників розглядати інші джерела інформації для спрямування свого етичного мислення та розглядати етичну теорію та принципи в загальному вигляді. Теорія соціальної роботи, дослідження, закони, нормативні акти та політика агентства можуть бути керівними силами для продовження етичного підходу до своєї роботи. Тим не менш, серед кодексу етики соціальні працівники повинні віддавати перевагу етичному кодексу соціальних працівників як своєму основному джерелу.

**2.3. Роль християнства у розвитку морально-етичних норм соціальної діяльності.**

Появі та конструюванню соціальної роботи як професії передували допрофесійні періоди надання соціальної допомоги через різні форми релігійної та громадської благодійності, коли й було закладено основні професійно-етичні принципи соціальної роботи.

Сучасна парадигма морального виховання базується на поєднанні моральних знань і моральної дії. Водночас моральне виховання полягає у створенні відповідного середовища для встановлення ціннісних компонентів суспільної моралі в структурі особистості, що веде до реалізації належної моральної поведінки. Існуючі відносини між цінностями, які пропагує моральне виховання, і цінностями релігійного виховання не те, що збігаються, а, швидше, доповнюють один одного.

Мораль - це сукупність прийнятих у суспільстві правил і норм поведінки. Мораль зазвичай є частиною релігійних переконань. Основна роль релігії полягає в тому, щоб здійснювати контроль над своїми парафіянами, встановлюючи та просуваючи правила та звичаї, яких вони повинні дотримуватися [34].

Християнська етика та християнський моральний кодекс — це стандарти добра й зла, які базуються на християнській Біблії та вченнях Ісуса Христа, старозавітних пророків і новозавітних апостолів. Християнський моральний кодекс походить від вчення Біблії про те, як поводитись, що Бог засуджує як гріх і як ставитися до ближніх. Основою християнської етики є вчення Ісуса Христа в Євангеліях. Християни, дотримуються основних етичних принципів, яких навчає Біблія. Йдеться про два моральні принципи, з яких походять усі інші. Це любити Бога всім своїм серцем, душею і розумом; та любити ближнього свого, як самого себе. Інші християнські принципи взяті зі Старого та Нового Заповіту християнської Біблії, включають Десять Заповідей і вчення апостола Павла.

У світі є понад два мільярди людей, які вважають себе християнами. Ці люди належать до різних конфесій (баптисти, католики, єпископами, методисти, лютерани, пресвітеріани, православні тощо). Усі ці деномінації схильні по-різному тлумачити Біблію, що призводить до великої різноманітності точок зору на прикладну християнську етику. Прикладом цього є заповідь не вбивати в Десяти Заповідях. Деякі християнські деномінації тлумачать це як повну заборону вбивати інших, тоді як інші деномінації стверджують, що це забороняє вбивство невинних людей, але дозволяє вбивати інших під час самозахисту чи війни. Іншими прикладами цього є розкол християнства з точки зору їх опозиції або підтримки суперечливих соціальних питань у суспільстві, таких як аборти та шлюбна рівність.

Основна християнська віра стверджувала, що Бог створив світ, встановив певні моральні закони, і що порушення цих законів може призвести до страждань і покарання. Мораль встановлює певні прийняті стандарти, які називаються етикою. Одним із стандартів є чесність і справедливість

Основи взаємодопомоги беруть своє формування ще з давніх часів слов’янських племен. Прояв підтримки та групової форми допомоги тоді зароджувалися на сакральній основі ( та, що має відношення до релігійного культу та ритуалу), аграрно-магічних культах, громадських нормах поведінки та цінностей.

До появи сучасних держав християнська церква надавала соціальні послуги. Ново узаконена церква створила а з часом розширила похоронні товариства, будинки для бідних, притулки для бездомних, будинки для престарілих, лікарні та сиротинці. Церква мала систему розповсюдження витратних матеріалів для бідних: з кожною парафією був пов’язаний диякон або офіс диякона. Монастирі також часто служили комплексними установами соціального обслуговування, діючи як лікарні, будинки для престарілих, сиротинці, пункти допомоги тим, хто цього потребував. У середні віки християнська церква мала величезний вплив на суспільство, і християни сприймали милосердя як відповідальність і ознаку благочестя. Ця благодійність була у формі прямої допомоги (наприклад, надання грошей, їжі чи інших матеріальних благ для полегшення певної потреби), але не мала на меті змінити, власне, причини соціальних проблем. Оскільки під міською владою не існувало ефективної бюрократії, здатної здійснювати широкомасштабну благодійну діяльність, духовенство виконувало цю роль.

Моральні настанови, які повчали поведінці людини у суспільстві, родині, відносинах у повсякденному житті та спілкуванні, можна знайти ще у творах найдавнішої писемності.

Володимир Мономах – великий князь Київський ще у 1099 році представив власну творчу працю під назвою «Повчання дітям», що описувала систему етичних поглядів, у якій чималу увагу було приділено проблемі допомоги вбогим жебракам. У повчанні багаторазово згадується про важливість опіки над убогими, вдовами, безхатьками, сиротами; йдеться про важливість їх матеріальної підтримки, відновлення соціальної справедливості та безперервний захист слабких верств населення. У 996 р. князь Володимир виділив кошти для утримання та підтримки потребуючим, та надав такі обов’язки церкві [55, С. 139].

З часу запровадження християнства зміст та мета взаємодопомоги дещо змінюється. Цілісність та життєздатність роду – тепер не є її основною ціллю. Люди прагнуть до Царства Небесного, що і є основним мотивом їхньої допомоги. В розумінні етики християнської любові, спершу приділяється турбота про, власне, свою душу та її вдосконалення.

Основні етичні принципі викладено в Проповіді Ісуса Христа – не осуджувати, не бути лицемірним, прагнути досконалості. Ісус закликає до милості, яка є нічим іншим, як дією милосердя та здійснюється без бажання на суспільне визнання чи нагороду від іншої людини «...Коли даєш милостиню, не труби перед собою, ... нехай твоя ліва рука не знає, що робить твоя права: щоб твоя милостиня була таємна...»  [4]. Основним етичним принципом та моральним законом вважають – «…Все, що бажали б ви, щоб люди вам чинили, те ви чиніть їм» [6]. Він регулює людські відносини у кожній з сфер життєдіяльності. Його трактують як «золоте правило етики», що зустрічається практично у всіх народах, лише може різнитися у своєму формулюванні.

Становлення професійної етики припадає та пов’язане з періодом універсалізації та регламентації особистісних відносин, механізмом котрих є релігія. Тут можна побачити виокремлення групи людей, для яких виявлення милосердя та надання моральної чи матеріальної допомоги є невідкладним та обов’язковим компонентом їхньої професійної спрямованості. В той час, як для більшої частини простолюду принцип милосердя вважається моральним імперативом, то для священиків воно є канонічним імперативом, що відповідають рівню закону, обмежують та регламентують міжособистісні взаємостосунки та вважається обов’язковими.

З цього періоду милосердя розглядається не тільки як надання допомоги зі сторони різноманітних благ, але й починає базуватися на певному конституційному оформленні (канони священнослужителя). Соціальна допомога збільшує свої можливості, тому її новим видом стають – духовні милості.

Суб’єктом релігійної благодійності соціальної допомоги вважався священнослужитель. Саме на його власний розсуд визначалася міра допомоги, її суть та часова тривалість. Тому з’являються певні зібрання для священиків щодо їхньої етичної поведінки.

Загалом релігія є авторитетним джерелом моральних норм і першочерговою мотивацією відповідності моральним вимогам. Християнство часто представляє ключові моральні норми як прямі заповіді Бога. Християнські цінності (зокрема допомога, любов, відповідальність, милосердя) закладають фундамент у розвитку етичних кожної особистості. Християнські цінності є основою громадського суспільства. Саме церква здавна закликала до взаємодопомоги та підтримки, та була безвідмовним джерелом їх отримання.

**Висновки до ІІ розділу**

Одним із основних факторів, що впливають на якість надання послуг соціальної сфери є формування високого рівня професійної обізнаності соціальних працівників. Складовою професійної культури є етична культура, що проявляє моральні вимоги до фахівця, як особистості, та розуміння того, як вирішуються непрості етичні проблеми у роботі з клієнтами.

Етичної дилема у соціальній роботі – це складна ситуація, у якій, під час здійснення певного вчинку або прийняття рішення, соціальний працівник повинен розставити для себе пріоритети серед норм професійної етики та морально-особистих переконань. Ситуація, коли усі альтернативні рішення та варіанти поведінки несуть негативні внутрішньо-моральні результати.

Першоджерелом «етичних дилем» є людяність. Вона виникає на основі міжособистісних норм, цінностей та мотивацій в процесі виконання професійних обов’язків. Професія соціального працівника не відокремлює його (особистість) від людських почуттів, таких як: милосердя, доброта, прощення, вподобання.

Виділяють види етичних дилем, у практиці соціальної роботи незалежно від категорії суспільства, до яких, працівник соціальної сфери повинен бути підготовлений: незалежність та маніпулювання; патерналізм та самовизначення; необхідність говорити правду та інтереси клієнта; конфіденційність та півватний характер повідомлень; професійна лояльність та норми професійної етики; закони та благополуччя клієнта; особисті та професійні цінності.

Професійна етика лежить в основі соціальної роботи. Місія професії соціального працівника ґрунтується на наборі основних цінностей, що прийняті соціальними працівниками протягом всієї історії професії, та є основою унікальної мети та перспективи соціальної роботи: обслуговування; соціальна справедливість; гідність та цінність людини; важливість людських стосунків; цілісність та компетентність.

Етичний кодекс спеціалістів із соціальної роботи (соціальних працівників і соціальних педагогів) України - це документ, який націлює на здійснення соціальної роботи в багатьох функціональних сферах з метою розвитку потенціалу та можливостей особистості, а також і задоволення людських потреб [42].

У документі визначено шляхи розв'язання моральних проблем та прийняття найбільш адекватного професійного рішення в етичних питаннях. В основу Етичного кодексу спеціалістів із соціальної роботи України покладений вітчизняний досвід і міжнародні етичні принципи й стандарти соціальної роботи, що визначені на загальних зборах Міжнародної Федерації соціальних працівників (МФСП) у м. Коломбо (Шрі-Ланка) 6 - 8 липня 1994р [42].

Будь-який етичний кодекс не є завмерлим документом – він повинен відповідати потребам суспільства або професійній групи і постійно удосконалюватися із розвитком суспільних відношень та зміною цілей, завдань та змісту професійної діяльності.

Появі та конструюванню соціальної роботи як професії передували допрофесійні періоди надання соціальної допомоги через різні форми релігійної та громадської благодійності, коли й було закладено основні професійно-етичні принципи соціальної роботи.

Загалом релігія є авторитетним джерелом моральних норм і першочерговою мотивацією відповідності моральним вимогам. Християнство часто представляє ключові моральні норми як прямі заповіді Бога. Християнські цінності (зокрема допомога, любов, відповідальність, милосердя) закладають фундамент у розвитку етичних кожної особистості. Християнські цінності є основою громадського суспільства. Саме церква здавна закликала до взаємодопомоги та підтримки, та була безвідмовним джерелом їх отримання.

**РОЗДІЛ ІІІ. ПРИКЛАДНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ЗАСОБІВ ВИРІШЕННЯ ЕТИЧНИХ ДИЛЕМ СОЦІАЛЬНОГО ПРАЦІВНИКА**

**3.1. Систематика засобів, інструментів і способів вирішення етичних дилем**

Етичні дилеми це ситуації, у яких перед людиною постає вибір між двома варіантами, кожен з яких є морально неприйнятим для людини. Етичні дилеми суперечать системі ціннісних орієнтацій, моральним нормам суспільства чи культурі, у якій знаходиться людина, що попала в таку ситуацію [32, С. 64].

У практиці соціальної роботи на сьогодні не існує загальноприйнятих класифікацій етичних дилем. Переважно публікації стосуються проблем конфіденційної інформації, що надійшла від клієнта чи осіб із його кола оточення; приховування інформації або дезінформування (травматичного характеру) клієнта; рівень втручання соціального працівника в особисте життя клієнта; емоційна близькість; розставлення межі професійної компетентності; рівень особистої довіри та відкритості; фінансові домовленості.

Аналізуючи проблему етичних дилем на практиці, не можна уникати врахування системи соціальних зв’язків, які мають можливість визначати процес прийняття рішення. Варто розуміти, що не можливо «ізолювати» стосунки з клієнтом не можливо. В цю діаду постійно втручаються: колеги, близькі, родичі, друзі і тд (ті, хто прямо або опосередковано залежить від його дій). Тому, при прийнятті рішень, соціальний працівник повинен перш за все брати до уваги не власну мораль, а вимоги професійної етики, загальнолюдські моральні норми та цінності, враховувати законодавчу вимог та зважати на рівень своїх посадових обов’язків.

Нерідко причиною утворення етичних дилем є сам соціальний працівник, як наслідок множинності своїх ролей. Часто він виконує роль помічника та контролера зі сторони державного чи недержавного органу або установи, які надають соціальну допомогу. За умови, коли на соціального працівника положено обов’язок про здійснення функцій державного контролю громадян, його невідкладним та негайним обов’язком є з’ясування етичних наслідків цієї функції та вияснення питання щодо суперечливості його діяльності та основних принципів соціальної роботи. Окрім цього, роль помічника, наставника чи захисника інтересів клієнта зазвичай не узгоджується з потребою ефективної та раціональної професійної діяльності [13, С. 64].

Етичні дилеми зачіпають соціальних працівників, коли останні стоять перед вибором: конфіденційності інформації та інтересами суспільства; важливістю говорити правдиву інформацію та приховувати її в цілях захисту клієнта; дотримуватися законів та інструкцій чи порушувати їх задля благополуччя клієнта; суперечностями між особистими та професійними цінностями фахівців та ін.

Наведемо приклади для кращого розуміння вищеназваних етичних дилем. У середовищі соціальних працівників не існує одного погляду щодо безумовного дотримання права клієнта на конфіденційність наданої інформації соціальному працівнику. Частина фахівців притримується думки, що у ситуації, коли інтереси клієнта можуть нанести шкоду суспільним інтересам чи інтересам третіх осіб, – то порушення конфіденційності не те, що можливе, а є необхідним. Повідомлення керівництва про клієнтів соціальної роботи, які витрачають не за призначенням соціальну допомогу, чи марнують її – є обов’язком соціального працівника. Інколи фахівці вважають, що таким вчинком вони порушують основоположне правило Етичного кодексу, яке зобов’язує нерозголошення конфіденційної інформації. Окремі соціальні працівники притримуються думки, що забезпечення конфіденційності у взаємостосунках із клієнтом має рівноцінний характер адвокатській таємниці чи таємниці сповіді, оскільки завдає шкоди інтересам клієнта і суспільства.

Фундаментальним принципом соціальної роботи є важливість надання правдивої інформації клієнту. Але разом із тим, об’єктивно вважати, що в окремих, поодиноких, дотримання такого принципу безумовно завдає неабиякої шкоди людині та заважає реалізації її інтересів. (наприклад, хвороба клієнта; дитина, яка не зможе зрозуміти та розумно оцінити інформацію) [60, С. 125].

Самовизначення, саморозвиток та самостійність породжують низку етичних дилем у сторону соціального працівника, які несуть відповідальність за надання допомоги клієнтам. Дилема полягає у тому, що соціальний працівник не може позбавити клієнта на право та обов’язок відповідати за власне життя. Клієнт повинен відчувати та нести відповідальність за власно прийняті рішення, та самостійно вирішувати як йому чинити в тій чи іншій ситуації. Проте, коли людина(клієнт) веде асоціальний спосіб життя , переживає різного виду життєві кризи, має психічні розлади чи інтелектуально обділена – самостійне прийняття рішень, у адекватному контексті – значно ускладнене, або ж взагалі неможливе.

У зв’язку із не чітко регламентованими правилами та вимогами щодо межі свободи клієнта у прийнятті рішень відносно особистого життя – етична дилема щодо свободи клієнта досить актуальна. Зазвичай, при обдумуванні та вирішенні такої дилеми, соціальний працівник покладається на особистий досвіт, власні переконання, притаманні йому моральні норми та цінності чи умовиводи, до яких від прийшов в процесі консультування та обговорення з колегами та керівниками. На думку соціальних працівників, спільне обговорення складних етичних дилем, обмін досвідом та думок із колегами, понижує можливість зробити помилку у прийнятті рішення та, як результат, бути звинуваченим у безвідповідальності. Такий спосіб етичних дилем прописаний у Міжнародній декларації етичних принципів соціальних працівників. Для вирішення складних етичних дилем документ закликає до широкого проведення колективних дискусій серед професійних фахівців. Таки як, власне, колективне обговорення та проведення аналізу складних етичних дилем допомагає виробленню альтернативних підходів і рішень, що враховують та передбачають моральні наслідки вибору певного варіанту. Вважається, що під час проведення колективного обговорення потенція прийняття неправильного та хибного рішення, з точки зору моралі, помітно знижується.

Актуальною дилемою соціальної роботи є виклад самої допомоги, що надається соціальними працівниками. Первісний характер її надання був альтруїстичним, викликаний співчуттям до об’єкта допомоги та емпатією. «Сьогодні допомога – це раціональні, логічні та результативні дії, направлені на реалізацію конкретних цілей. Вона структурована, підкріплена юридично та фінансово у спеціально створених державних установах» [5].

У професійній етиці соціальних працівників етичні дилеми займають вагоме місце. Професійні стандарти, норми та процедури не завжди дають однозначну відповідь щодо того як з точки зору моралі поводитися соціальному працівнику в тій чи іншій ситуації. Проте деяким науковцям вдалося виокремити свої моделі вирішення етичних дилем. До прикладу наведемо загальну восьмикрокову модель прийняття етичних рішень В.Уолеса та Д.Холла [25]. Для початку, спеціаліст повинен проаналізувати свої цінності та мотиви і дійти до висновку, якого результату рішення він бажає. По-друге, фахівець повинен звернутися до етичного кодексу, та переглянути відповідні його розділи, коли ж професійна документація не несе необхідної інформації, – переглянути кодекси дотичних професійних асоціацій. Третім кроком за В.Уолесом та Д.Холлом є проведення пошуку інформації про подібні випадки та можливі варіанти дій у науковій літературі. Наступний, четвертий, крок – консультування з колегами, де особливу увагу варто приділити тим спеціалістам, що працювали з подібними проблемами, або ж навіть стикалися з етичними дилемами такого роду. П’ятий крок пропонує звернутися до голови комітету з питань етичних норм професійного об’єднання. На шостому кроці прогнозуються усі можливі варіанти наслідків альтернативних рішень. Передостанній, сьомий крок – передбачає прийняття рішення та реалізацію відповідних дій. Восьмий і, власне, останній крок – письмово прописана аргументація усіх альтернативних дій та рішень, для забезпечення особистих прав у разі судового розгляду.

Слід зауважити, що кожен соціальний працівник відповідно до своїх внутрішніх орієнтирів, професійного розвитку, спектр дилем, державних вимог та санкцій і тд. розробляє власну схему щодо ходу своєї поведінки у разі пережиття ситуації: етичної дилеми.

Враховуючи недостатність досліджень етичних дилем соціальних працівників українськими науковцями та низький рівень інформативності стосовно даного питання, пропоную власну модель регуляції етичних конфліктів у сфері соціальної роботи. В її основі лежить бачення, що кожна етична дилема є наслідком, перш за все, ціннісного конфлікту особистості, тобто конфлікт між цінностями: фахівця, клієнта, третіх осіб, суспільства, держави і тд. Всі вони прямо або опосередковано можуть суперечити один одному. Шлях до вирішення такої ситуації – пошук компромісів між цінностями загалом. Для початку соціальному працівнику потрібно визначити етичну дилему (конкретизувати етичний конфлікт та проаналізувати всі можливі шляхи розвитку подій та їх наслідки). Другим кроком є розпізнання носіїв суперечності та аналіз ціннісного конфлікту. Тобто розуміння того, між ким і яким чином розгортається внутрішній конфлікт. Наведемо приклади цінностей відповідно до їх носіїв: Цінності людства – моральні норми; Цінності суспільства – традиції та суспільна думка; цінності держави – законодавчі акти; цінності професійного спрямування – етичний кодекс, службові обов’язки; цінності соціального працівника – його особисті цінності та етичний кодекс; цінності клієнта – особисті норми, принципи та мораль. Пошук шляхів ціннісного компромісу – остання ланка, що веде безпосередньо до вирішення етичної дилеми.

Для проведення аналізу та визначення конфліктних цінностей, у соціального працівника повинні бути добре розвинені навички опрацювання інформації та її аналізу, самоаналізу, професійних вмінь та навичок. Вище вказані вимоги є базовими ознаками професійної відповідальності та критеріями готовності до проведення практичної діяльності.

Спробуємо продемонструвати можливості вищеназваної моделі. Припустимо, що соціальна організація вимагає забрати дітей із певної сім’ї, у зв’язку з недостатнім матеріальним забезпеченням даної сім’ї, та неможливий нормальний розвиток дітей за таких умов. Між батьками та дітьми панує повне порозуміння та любов, проте в силу певних обставин матеріальне благо родини дуже низьке та неприпустиме відповідно до закону.

Крок 1. Визначення етичної дилеми. Соціальна установа тисне на соціального працівника з вимогою забрати дітей із сім’ї, так як їхній спосіб життя законодавство засуджує та не дозволяє дітям рости за таких умов. Проте, з іншого боку соціальний працівник розуміє, що у сім’ї панує повна любов та порозуміння, та адекватність батьків дає надію на покращення матеріального стану.

Крок 2. Розпізнання носіїв суперечності та аналіз ціннісного конфлікту. Етична дилема розгортається у суперечці цінностей професійного спрямування і держави та цінностей батьків. З одного боку на вагах соціального працівника лежить закон, а з іншого сімейні цінності.

Крок 3. Пошук шляхів ціннісного компромісу. Конфлікт між цінностями, а тобто етична дилема, може бути вирішена за таких умов: соціальний працівник дає конкретний термін (наприклад місяць; ВАЖЛИВО: за умови, що така ситуація у сім’ї відбулася вперше) сім’ї для того, аби знайти роботу із більшою зарплатою, що дасть можливість вивести матеріальний стан сім’ї на кращий рівень. Якщо ж такий варіант розвитку у кінцевому результаті зазнає краху, то перебування дітей у такому становищі вважається неможливим, дітей із сім’ї забирають, а справу передають до суду.

Варто зауважити, що дилеми, які стають на шляху соціальних працівників, не завжди торкаються їх особисто, часто їх «передають» клієнти через свої звернення.

Моральний вибір часто є досить складним, а особливо для молодих фахівців, у яких професійний досвід у відповідній діяльності є незначним. Тому, важливо вміти співставляти власні цінності з цінностями клієнта та консультуватися із колегами. Важливим фактором у вирішені етичних дилем є вміння знаходити компроміс та не впадати у розпач та апатію.

**3.2. Класифікація психодіагностичних методів дослідження рівня морального розвитку особистості**

Важливим елементом дослідження рівня впливу моральних норм та релігійних канонів на професійну компетентність соціального працівника є обґрунтування діагностичного інструментарію. Спираючись на визначені у попередньому розділі положення про те, що основним першоджерелом «етичних дилем» є людяність, яка виникає на основі міжособистісних норм, цінностей, мотивацій в процесі виконання професійних обов’язків, мета дослідження полягає в емпіричному підтвердженні цих психологічних чинників.

Особливістю експериментального дослідження є його комплексний характер. За обраним напрямом дослідження, ми поставили перед собою наступне завдання: експериментально дослідити психологічні чинники, які впливають на вирішення етичних дилем соціальних працівників. Для вирішення завдань емпіричного дослідження було розроблено діагностичний комплекс, до якого увійшли наступні методики:

1) «Методика діагностики міжособистісних відносин» (Т. Лірі);

2) «Методика діагностики соціально-психологічних установок особистості в мотиваційно-потребовій сфері» (О. Потьомкіна);

3) Методика «Ціннісні орієнтації» (М. Рокича);

4) «Методика діагностики схильності особистості до конфліктної поведінки» (К. Томас);

5) «Методика міжособистісних відносин» (А. Рукавишников);

6) «Методика самооцінки психічних станів» (Г. Айзенк).

Охарактеризуємо вказаний психодіагностичний інструментарій дослідження мотиваційної сфери майбутніх психологів.

«Методика діагностики міжособистісних відносин» (Т. Лірі) (Додаток А). Дана методика призначена для дослідження уявлень об’єкта про себе та своє ідеальне «Я», для оцінки взаємостосунків у малих групах. Методика визначає який тип відносин переважає у людей відповідно до їх взаємоцінки та самоцінки.

Під час дослідження відносин найчастіше виділяють домінування-підпорядкування та дружелюбність-агресивність. Дані чинники визначають загальне бачення про людину під час процесу її міжособистісного сприйняття.

«Методика діагностики соціально-психологічних установок особистості в мотиваційно-потребовій сфері» (О. Потьомкіна) (Додаток Б). Дана методика застосовується для висвітлення рівня вираженості соціально-психологічних установок. Методика містить одну частину питань щодо вираженості соціально-психологічних установок на «альтруїзм – егоїзм», «процес – результат», інша частина стосується виявлення рівня вираженості соціально-психологічних установок «свобода – влада», «праця – гроші».

Методика ціннісних орієнтацій Рокича (Додаток В). Автор розглядав цінності як стійкі переконання, які трактують певну поведінку та спосіб існування краще, ніж інший. Рокич класифікує припроду людських цінностей за таким змістом:

1.Число цінностей, що є безпосереднім надбанням людини , відносно невелике.

2.Люди володіють одними і тими ж ціннсотями, проте в різній мірі.

3.Людські цінності організовані в ситеми.

4.Людські цінності зароджуються у культурі, суспільстві, соціальних інститутах та, безпосередньо, у самої особистості.

5.Вплив цінностей на історію людського буття несе великий вплив.

За Рокичом існує два класи цінностей: термінальні( переконання , що кінцева мета індивідуального існування (всесвітній мир, щасливе життя) з особистої та суспільної точки зору, варта того, аби до неї прагнути) та інструментальні (образ дій(чесність, раціоналізм), є кращим у будь-якій ситуації).

«Методика діагностики схильності особистості до конфліктної поведінки» (К. Томас) (Додаток Г). Для розмежування двох типів поведінки людей у суперечливих ситуаціях використовується двовимірна модель врегулювання суперечок, де основними вимірами є кооперація, що взаємодіє із увагою індивіда до інтересів інших, які втручені в конфлікт, та напористість, які притаманний захист власних інтересів. У методиці виділяють такі способи врегулюванн суперечок(конфліктів):

1.Суперництво або ж конкуренція, що детерміноване прагненням домогтися задоволення власних інтересів на шкоду іншій людині:

2.Пристосування (протилежне змаганню), відмова від власних інтересів на користь інших.

3.Компроміс.

4.Уникання, що характеризується як не бажанням до співпраці так і до особистих цілей.

5.Кооперація, коли люди прагнуть дійти до альтернативи та повністю задовільнити кожну із сторін.

К. Томас, вважає, що при запобіганні конфлікту кожна сторона не отримає успіху. При суперництві, пристосуванні та суперництві лише один з «учасників» досягне успіху, або його позбавляться двоє. Обидві сторони опиняться у виграші лише у ситуації співробітництва.

**3.3. Програма розвитку компетентностей вирішення етичних дилем і розвитку ціннісно-смислової сфери майбутніх соціальних працівників**

У ході підготовки майбутніх соціальних працівників значна кількість уваги надається формуванню набору компетентностей, які належать до спеціальної та методичної складової, так як передбачають присутність теоретичних і практичних знань та умінь. Утворення професійної компетенції майбутніх соціальних працівників вимагає виробничих умов, які лише частково, у вищій школі, покриваються виробничими та навчальними практиками.

Важливим процесом під час професійного навчання є утворення структурно-змістовних особливостей ціннісно-смислової сфери майбутніх соціальних працівників, що несе у собі два компоненти: ціннісні орієнтації та систему особистих смислів.

Мотиви, потреби, спрямованість, ідеали, ідеї та цінності виступають у ролі ціннісно-смислової сфери особистості, що відіграє основну роль у становленні майбутнього професійного фахівця. На утворення ціннісно-смислової сфери мають вплив різноманітні внутрішні та зовнішні чинники, де зовніші фактори це освіта та її система, політичні та соціально-економічні чинники, рівень культури, вплив сім’ї та середовища загалом і тд. Кожна людина втілює та перетворює ці чинники в свою унікальну специфіку , що у кінцевому результаті створює систему власних цінностей. Разом із тим впливають на формування ціннісних орієнтацій внутрішні, або ж суб’єктивні, чинники. Це включає: духовну зрілість особистості; розвиток моральних цінностей, тобто, моральної свідомості; вміння засвоювати ціннсоті. В процесі ваємодії зовнішніх та внутрішніх чинників утворюється особисті смисли майбутніх соціальних працівників та проявляються його життєві плани.

Ціннісно-смисловими орієнтаціями майбутніх соціальних працівників називають соціальні цінності, які демонструють його стратегічні цілі діяльності, та відіграють важливу роль у його мотиваційно-регулятивні системі поведінки та визначають зміст, мету та спрямованість його професійної діяльності, його інтересів та мотивів.

Розвиненість цінінсно-смислових орієнтацій майбутніх соціальних працівників передбачає присутність у професійному мисленні таких компонентів: зацікавленість у своїй діяльності; наявність позитивної Я-концепції; прагнення допомоги тим, хто цього потребує; наявність уявлень про свої власні професійні та особистністні якості [14, 281].

Смисли разом із цінностями є основними факторами цінінсно-смислової сфери людини. Розуміння сфери особистості дає зрозуміти, що вцінінсно-смислові орієнтації вимагають значної уваги під час процесу становлення професійної підготовки соціальних працівників.

Для вивчення цінностей майбутніх соціальних працівників було проведено дослідження, до якого було залучено студентів Західноукраїнського національного університету, спеціальності 231 Соціальна робота, другого курсу магістратури. Для того, аби визначити життєві ціннсоті майбутніх соціальних працівників ми використали методику «Морфологічний тест життєвих цінностей» В.Ф. Сопова та Л.В. Карпушиної.

Основою діагностичної методики є поняття «термінальні цінності», тобто ті, що включають: розвиток та пізнання особистих особливостей, духовна гармонія (значущість духовних чи матеріальних потреб), соціальна взаємодія (міжособистістні зв’язки), власний рівень у суспільстві (суспільне визнання у ході виконання соціальних вимог), матеріальне благополуччя та збереження власної індивідуальності (власні погляди, переконання та думки, які є незалежними від суспільства чи оточення). Основі життєві сфери, на думку авторів методики, поділяються на: професійна сфера, сфера навчання та освіти, сфера суспільного життя, сфера сімейного життя та сфера захоплень.

Дослідження ціннісно-смислових орієнтацій студентів-майбутніх соціальних працівників дало можливість зрозуміти їхні особливості суб’єктивної ієрархії цінностей. Для студентів важливою цінінстю є духовність; щодо цінності професійного розвитку – найважливішим компонентом є активна соціальна взаємодія та матеріальне становище. У ході дослідження, з’ясували, що креативність не є однією із важливих та необіхдних цінностей студентів. Вони ставлять пріоритет на сферу професійного життя, що позитивно відгукнеться у їхній професійній діяльності.

Для розвитку ціннісно-смислової сфери студентам із спеціальності соціальна робота пропонуємо структуру тренінгової програми.

У її основі лежить два аспекти:

1. Процедура визначення та усвідомлення власного вектору спрямованості, що є основною системоутворюючою властивістю індивідуальності, визначає її психологічний склад, описує її мотиваційні та цільові характеристики, має вагомий вплив на ставлення особистості до себе та бачення навколишнього світу. Від ідентичності особистості, яка базується на особливостях «Я-концепції», залежить її спрямування. «Я» образ виступає «центром внутрішнього світу», «точкою початку», з чого випливає поведінка людини та сприйняття нею навколишнього світу [58].
2. Розвиток ціннісно-смислової сфери особистості безпосередньо кожного із учасників, а саме визначення їхньої життєвої стратегії, яка характеризує систему цінностей та цілей. У розумінні самої людини, реалізація такої стратегії, робить життя більш успішним.

Навички невербальної та вербальної взаємодії спонукають розвиток особистості у напрямку вдосконалення майстерності спілкування.

При розробці тренінгу «Розвиток ціннісно-смислової сфери» акцент на вдосконалення спілкування є доречним, оскільки спілкування так само, як і інші вчинки особистостей, можна розставити біля осі цінностей: «ставлення до іншого як до цінності – ставлення до іншого як до засобу» [27].

Метою даного тренінгу є розвиток ціннісно-смислової сфери майбутніх соціальних працівників за допомогою розширення знань про зміст, значення та рівень розвитку цінінсно-смислової сфери у житті людини; визначення вектору поведінки та діяльності людини загалом; спонукання до розвитку комунікативних навичок, забезпечення розуміння щодо засобів саморегуляції піж час міжособистістної взаємодії; розвинути власну структуру цінностей та поставити пріоритети метою яких є організація власного життєвого простору.

*Таблиця 3.1*

**Програма розвитку ціннісно-смислової сфери майбутніх соціальних працівників**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Назва блоку тренінгу** | **Мета та завдання** | **Основні засоби** |
| Вступ до тренінгу(2 год) | Взаємодія із учасниками тренінгу, налагодження контактів із ними та заохочення до активної участі під час проведення тренінгу. | 1.Ознайомлення із правилами роботи у групі.2.Розминка.3.Імітація.4.Завдання на рефлексію. |
| Спрямованість,як напрям світогляду та діяльності особистості.(8 год) | Формування уявлень про себе, розвиток позитивної та адекватної оцінки про себе, самосприйняття, усунення особистістних недоліків. Розуміння власної індивідуальності та непотворності.  | 1.Фасилітація2.Міні-лекція.3.Фокурс групи.4.Завдання на розвиток позитивного клімату (атмосфери) у групі та півищення самооцінки. |
| Розвиток вмінь комунікації та саморегуляції(4 год) | Ознайомлення учасників тренінгу із способами розвитку та встановлення взаєморозуміння і саморегуляції у процесі комунікації. Розвиток емпатії під час спілкування, подання практичних знать про можливості позитивного зворотнього зв’язку під час спілкування та вироблення навичок саморегуляції. | 1.Міні лекція.2.Фасилітація.3.Завдання з метою розвитку вмінь комунікації.4.Вправи з метою засвоєння навичок саморегуляційного функціонального стану.5.Вправи на рефлексію. |
| Роль цінністо-смислової сфери особистості під час міжособистістної взаємодії | Усвідомлення ролі власної ціннісно-смислової сфери та причини відповідної поведінки, відповідно до сформованості ціннісно-смислової сфери особистості. | 1.Фасилітація.2.Спільна дискусія.3.Рольова гра.4.Психогімнастка.5.Імітація.6.Завдання на розвиток та усвідомлення ціннісно-смислової сфери кожного з учасників тренінгу. |
| Підсумкове, заключне заняття. Виведення висновків. | Закріплення набутих знань, вмінь та навичок учасниками під час проведення тренінгу; визначення ефективності та результативності тренінгової програми розвитку ціннісно-смислової сфери; утворення особистої життєвої стратегії кожним із учасників. | 1. Психогімнастика.2. Бесіда «Пройдений шлях».3. Комунікація із учасниками щодо особистих змін під час тренінгу. Порівняння себе до та після тренінгу.4. «Я беру із собою валізу».5. Розстиковка почуття «Ми» у всіх учасників тренінгу. |

Тренінг розпочинається із вступного слова викладача, що проводить тренінг, якому важливо є налагодити контакт та створити позитивну атмосферу у групі, від чого, власне і залежить продуктивність подальшої роботи групи; налаштувати на позитивне сприйняття майбутніх вмінь, знань та навичок.

Під час проведення тренінгу обов’язковою умовою є дотримання правил усіма учасниками без виключення.

Правила:

1.Не запізнюватися;

2.Правило «тут» і «зараз (зосередження на собі та тому, що відбувається)

3.Персоніфікація висловлювань (від свого імені, Я-висловлювання).

4.Щирість та відвертість (відкритість учасників та правдивість висловлювань).

5.Конфіденційність (вимога із сторони професійної етики, що сприяє саморозкриттю та психологічній безпеці учасників).

6.Добровільна активність ( активна участь та висування лише власної кандидатури).

7.Цінування часу (бути уважним, чітко висловлювати свою думку, не відволікатися від теми, оскільки програма тренінгу має свій часовий ліміт).

8.Вічливість та повага (сприяє до створення позитивної атмосфери).

9.Позитивність (висловлювання позитивних міркувань та дій, оскільки негативні не є прогресивними).

10.Невербальні сигнальні засоби (дає можливість без пояснень учаснику тренінгу зупинити будь яку тренінгову дію та не виконувати її без жодних пояснень).

11.Зворотний зв’язок (висловлювання учасників щодо власних міркувань).

У правилах зазвичай прописані основні права та обов’язки (перелік правил прописані на дошці).

Після демонстрації правил учасникам дають завдання продемонструвати різноманітні моделі поведінки взяті із повсякденного життя. Це ситуації, що траплялися безпосередньо у вашому житті із вами, чи ви могли просто спостерігати такого роду обстановку.

Успіх такого прийому полягає в урізноманітнені власних підходів до вирішення конфліктних ситуацій та способів їх вирішення.

На завершені вступної частини проводиться рефлексія. Студенти діляться своїм емоційним станом, що виник у них під час проведення імітацій різних моделей поведінки. Оскільки, під час спостереження різноманітних ситуацій, можна помітити себе, та зрозуміти, що інколи необхідно реагувати по іншому.

Спрямованість, як напрям світогляду та діяльності особистості.

На цьому етапі відбувається поєднання вправ, метою яких є зосередження учасників тренінгу на особистих думках, переживаннях, проблемах, уявлень про власну особистість. У групі тренер повинен створити умови, за яких учасники будуть спроможні до саморозкриття та змоги побачити себе власними очима та очима оточуючих. Така діяльність реалізується за допомогою вербалізованої рефлексії особистих думок та забезпечується зворотнім зв’язком. ««...вже на цьому етапі починають руйнуватися звичні стереотипи неадекватного самосприйняття, ставляться під сумнів укорінені системи оцінок і самооцінок, відкриваються невідомі сторони людського Я» [40]. Повноцінне усвідомлення мети життя та власних установок є рушійною силою для саморозвитку людини.

Бажаним результатом даного блоку є гармонізація та узгодження спрямованості особистості та «Я» образу.

В основній частині тренінгового завдання використовується фасилітація – це метод інтенсивного, структурованого збору думок щодо актуального запитання.

Основним положенням фасилітації є те, що викладач не дає конкретних визначень, а вдається до активізації мислинєвої діяльності учасників.

«Образ Я» - це відносно стійка та деякою мірою свідома система уявлень людини про себе, що формується на основі взаємодії людини з іншими та її відношення до себе.

«Образ Я» включає три компоненти:

* когнітивний (власні уявлення про себе, свої здібності, зовнішній вигляд і тд.);
* емоційний або емоційно-оцінюючий (самоповага, самокритика, самолюбство і т.д.);
* поведінковий (правгнення до півищення самооцінки, добитися успіху, приховати свої недоліки і т.д.).

У такий спосіб під час тренінгу учасники вчаться шукати позитивні якості у кожній людині. На цьому етапі студенти змогли зазирнути у свій внутрішній світ та проаналізувати власні почуття та переживання, а отже, наблизилися до власного Я.

Розвиток вмінь комунікації та саморегуляції.

З метою згрупування учасників та забезпечення позитивної атмосфери на початку заняття рекомендовано проходження вправи «Емоції та ситуації», мета якої – налагодження емпатії, шляхом надання можливості учасникам спільно переживати певну ситуацію.

Вправа «Контраргументи»

Мета вправи – саморозкриття учасників групи; удосконалення вміння адекватного оцінювання слабких сторін своєї особистості та конструктивного використання аргументації співрозмовників; вміння чітко вести контраргументацію.

Кожен учасник повинен розповісти про особисті слабку сторони та те,
 чого він не сприймає у собі (риси характеру, шкідливі звички і тд.).

Завдання інших учасників – послухати, та дати контраргументацію щодо даного виступу.

Вправа «Я-реальний, Я-ідеальний»

Мета – допомогти учасникам у адекватності самооцінювання. Учасникам пропонуюється намалювати себе на двох листочках паперу у двох образах: Я-реальному та Я-ідеальному.

На закінченні тренінгу знову проводить рефлексія. Студенти обговорюють що і чому їм сподобалося найбільше.

Роль цінністо-смислової сфери особистості під час міжособистістної взаємодії.

З метою налагодження працездатності групи у вступній частині заняття проведено психогімнастичну вправу. Застосування методу психогімнастичних вправ є важливою складовою тренінгу розвитку ціннісно-смислової сфери, оскільки саме психогімнастика спонукає оптимізації соціально-перцептивної сфери особистості. Такий метод сфокусований на розвиток емоційно-особистісної сфери і передбачає вираження різних емоційних станів за рахунок міміки, жестів, пантоміміки. Основною метою застосування методу психогімнастики є пізнання та позитивні зміни особистості. Проведення психогімнастичних вправ спонукає зменшенню напруги між учасниками тренінгу, покращенню рівня уваги, допомагає зменшити емоційну дистанцію між учасниками тренінгу.

Учасники сидять півкругом. Тренер пропонує по черзі кожному виходити на середину, розвертаючись до учасників групи обличчям, привітатися будь-яким способом, з умовою, що кожне наступне привітання не повторюється. Учасники разом з тренером на кожне привітання повинні відповісти запропонованим способом.

Вправа «Інший Ти»

Метав вправи полягає у спонуканні усвідомленню кожного учасника процесу самого себе, особистої спрямованості, допомогти увімкнути у самосвідомість особистий образ Я та нові уявлення про себе.

У кінцевій частині заняття проводиться рефлексія.

Підсумкове, заключне заняття. Виведення висновків.

Заключний етап активного соціально-психологічного навчання супроводжується емоційним піднесенням, оскільки відбувається підведення підсумків, щодо ефективності і актуальності тренінгових занять, користі надбаного досвіду і можливостей застосування його у реальному житті.

Відбувається обговорення вправи «Я до» та «Я після». Учасники діляться своїми відчутними змінами.

Учасникам пропонується «зібратися в дорогу» та у свою «валізу№ покласти те, що вважають за потрібне.

Розстиковка почуття Ми полягає у наголосі на індивідуальність, неповторність та унікальність. Група висловлює щиру подяку один одному за співпрацю, розуміння, підтримку та допомогу, відвертість під час тренінгу, цікаве та корисне навчання.

Таким чином, тренінг «Розвиток ціннісно-смислової сфери особистості» є соціально-перцептивним тренінгом особистісного росту, який стимулює розвиток ціннісно-смислової сфери особистості та сприяє формуванню цілісної, вільної та гармонійної особистості, здатної до адекватного сприйняття реальності та гнучкості в міжособистісній взаємодії. Тренінг стимулює розвиток та визначеність типу спрямованості особистості студента, сприяє формуванню позитивної «Я- концепції», адекватних, реалістичних уявлень про себе і свої можливості, бажання потреби, цінності, в результаті чого особистість співвідносить такі компоненти як «хочу», «можу», «треба» і застосування їх на когнітивному та поведінковому рівнях, розвитку емпатії і рефлексії. Тренінг впливає на розвиток особистості як суб’єкта власного життя, відчуття відповідальності за себе і свій вибір перед оточуючими і в першу чергу перед собою.

**Висновки до ІІІ розділу**

У практиці соціальної роботи на сьогодні не існує загальноприйнятих класифікацій етичних дилем. Переважно публікації стосуються проблем конфіденційної інформації, що надійшла від клієнта чи осіб із його кола оточення; приховування інформації або дезінформування (травматичного характеру) клієнта; рівень втручання соціального працівника в особисте життя клієнта; емоційна близькість; розставлення межі професійної компетентності; рівень особистої довіри та відкритості; фінансові домовленості.

Етичні дилеми зачіпають соціальних працівників, коли останні стоять перед вибором: конфіденційності інформації та інтересами суспільства; важливістю говорити правдиву інформацію та приховувати її в цілях захисту клієнта; дотримуватися законів та інструкцій чи порушувати їх задля благополуччя клієнта; суперечностями між особистими та професійними цінностями фахівців.

Важливим елементом дослідження рівня впливу моральних норм та релігійних канонів на професійну компетентність соціального працівника є обґрунтування діагностичного інструментарію. Спираючись на положення про те, що основним першоджерелом «етичних дилем» є людяність, яка виникає на основі міжособистісних норм, цінностей, мотивацій в процесі виконання професійних обов’язків, було створено програму психодіагностичних методів дослідження рівня морального розвитку особистості.

Дослідження ціннісно-смислових орієнтацій студентів-майбутніх соціальних працівників дало можливість зрозуміти їхні особливості суб’єктивної ієрархії цінностей. Для студентів важливою цінінстю є духовність; щодо цінності професійного розвитку – найважливішим компонентом є активна соціальна взаємодія та матеріальне становище. У ході дослідження, з’ясували, що креативність не є однією із важливих та необіхдних цінностей студентів. Вони ставлять пріоритет на сферу професійного життя, що позитивно відгукнеться у їхній професійній діяльності.

**ВИСНОВИКИ**

У роботі вирішено актуальне питання щодо наукового обгрунтування процесу впливу релігійних канонів та моральних норм на вирішення етичних дилем соціальних працівників.

Одержані в процесі роботи результати підтверджують гіпотезу даного дослідження, а отримані основні теоретичні та науково-практичні висновки и узагальнення зводяться до таких:

1. У результаті проведеного аналізу стану дослідження проблем впливу релігіних канонів та моральних норм на вирішення етичних дилем соцільних працівників у вітчизняній та зарубіжній літературах було виявлено, що розуміння моральних норм в різних аспектах її дослідження досить широка. Етапи розвитку ціннісно-смислової сфери, або як ще її називають, аксіогенез, має низку онтогенетичних стадій із відповідними особистісними трансформаціями. Аксіогенез є складним нелінійним творчим процесом вільного вибору особистістю певних ідеалів, сенсожиттєвих установок, який зумовлює ціннісно-цільовий вектор її самореалізації в контексті цілісної життєдіяльності.

2. З урахуванням специфіки соціальної роботи було визначено сутність поняття «етична дилема» як складна ситуація, у якій, під час здійснення певного вчинку або прийняття рішення, соціальний працівник повинен розставити для себе пріоритети серед норм професійної етики та морально-особистих переконань. Ситуація, коли усі альтернативні рішення та варіанти поведінки несуть негативні внутрішньо-моральні результати.

3. У ході дослідження було виділено види етичних дилем, у практиці соціальної роботи незалежно від категорії суспільства, до яких, працівник соціальної сфери повинен бути підготовлений: незалежність та маніпулювання; патерналізм та самовизначення; необхідність говорити правду та інтереси клієнта; конфіденційність та півватний характер повідомлень; професійна лояльність та норми професійної етики; закони та благополуччя клієнта; особисті та професійні цінності. Встановили, що професійна етика лежить в основі соціальної роботи. Місія професії соціального працівника ґрунтується на наборі основних цінностей, що прийняті соціальними працівниками протягом всієї історії професії, та є основою унікальної мети та перспективи соціальної роботи: обслуговування; соціальна справедливість; гідність та цінність людини; важливість людських стосунків; цілісність та компетентність.

4. Розглядаючи вивчення впливу релігійних канонів бачимо, що загалом релігія є авторитетним джерелом моральних норм і першочерговою мотивацією відповідності моральним вимогам. Християнство часто представляє ключові моральні норми як прямі заповіді Бога. Християнські цінності (зокрема допомога, любов, відповідальність, милосердя) закладають фундамент у розвитку етичних кожної особистості. Християнські цінності є основою громадського суспільства. Саме церква здавна закликала до взаємодопомоги та підтримки, та була безвідмовним джерелом їх отримання.

5. На основі зіставлення отриманих результатів методики, їх кількісного та якісного аналізів виявлено, що ціннісні орієнтації є важливими соціально-психологічними утвореннями майбутніх соціальних працівників. Ці орієнтації беруть участь у всіх сферах життєдіяльності та, власне, у них виявляється ставлення свідомої людини до соціальної реальності, яка і є регулятором її поведінки. Беручи на себе основну функцію – формування спрямованості особистості, ціннісні орієнтації виражають реальну внутрішню сторону ставлення до суб’єкта та визначають специфіку її особистої мотиваційної поведінки та безумовно впливають на кожен х аспектів діяльності людини.

**СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ**

1. Анацька Н. В., Новіков Б. В., Свідло Т. М. Етика соціальної роботи: первинний етап. *Педагогічні науки: реалії та перспективи*. 2021. Т. 5, № 81. С. 9–13.
2. Бельмега М. Моральне виховання дітей шкільного віку як соціальна проблема. *Теоретичні, методичні та практичні проблеми соціальної роботи* : наук. конф., м. Івано-Франківськ, 19 квіт. 2022 р. С. 69–70.
3. Бенера В. Є. Науково-методичний супровід студентів на педагогічній практиці з використання портфоліо. Науковий вісник Кременецької обласної гуманітарно-педагогічної академії. Тараса Шевченка. Серія: Педагогіка. Кременець : ВЦ КОГПА ім. Тараса Шевченка, 2018. № 9. С. 70-80.
4. Брещайко А. Ю. Моральна свідомість соціального працівника (Doctoral dessеrtstion, Тернопіль: ТНЕУ). (2017). – С. 230-232.
5. Ванельчук Б. А. Етичні суперечності в соціальній роботі. *Культура як феномен людського духу (багатогранність і наукове осмислення)* : збірник, м. Львів, 21–22 листоп. 2019 р.
6. Вівчарик І. Соціально-педагогічні аспекти формування життєвих перспектив старшокласників. *Теоретичні, методичні та практичні проблеми соціальної роботи* : наук. конф., м. Івано-Франківськ, 19 квіт. 2022 р. С. 51–54.
7. Гірняк А., Штуник.У., Психогігієна як напрямок роботи соціального працівника. *Збірка наукових праць молодих учених кафедри соціальної роботи ТНЕУ /* за ред. А.В. Фурмана. Тернопіль: Вектор, 2010. С. 18-21.
8. Гірняк А., Турчин Н. Зміст, методи і діагностика профорієнтаційної роботи соціального працівника. *Вітакультурний млин.* 2010. Модуль 11. – С. 42-45.
9. Гірняк А., Павлишин Ю. Поняття про норму як про предмет теоретики-методологічного аналізу. *Вітакультурний млин.* 2011. Модуль 14. С. 67-71.
10. Гірняк А. Соціальна робота як професія та покликання. *Університетська думка : «Абітурієнт – 2015!»* №8 (432), 31 травня, 2015. Спецвипуск. С.4.
11. Гірняк А.Н., Вовк М.М. Психологічні особливості становлення і розвитку професійної Я-концепції студентів ЗВО.Теоретико-методологічні проблеми сучасної психології особистості: матеріали міжнар. Наук.-практ. Кофн. М. Івано-Франківськ, 23-24 верес. 2021р. / упор. О.Г. Паркулаб. Івано-Франківськ. 2021. С. 34-36.
12. Горбунова В. В. Етичні дилеми у практиці психологічної допомоги. *Практична психологія та соціальна робота*. 2008. № 8. С. 3–5.
13. Горбунова-Рубан С. А., Андрющенко А. І. Підготовка соціальних працівників в Україні: проблеми та шляхи їх вирішення. *Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна*. 2015. Вип. 35. С. 55‒59.
14. Гомонюк О. Ключові компетентності соціального педагога. Педагогіка і психологія професійної освіти. 2013.№ 1. С. 135–142.
15. Гнатчук О., Шестакова К., Яремчук С. Використання принципів гуманізму в соціальній роботі. *Social Work and Education*. 2022. № 2. С.188-196.
16. Демиденко Т. М. Розвиток емоційної компетентності майбутніх соціальних працівників у процесі професійної підготовки. *Педагогічні науки*. 2018. № 1. С. 29–35.
17. Етичні дилеми в соціальній роботі. URL: https://knowledge.allbest.ru/ethics/3c0b65625b3ac68a5d43b99421316d37\_0.html (дата звернення: 09.11.2022).
18. Євангелія від Матея 6:1-13 [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <https://dyvensvit.org/bible-daily/1000653/>.
19. Жовтянська В. В. Два види соціальних норм і психологічні засади їхнього формування. *Психологія та соціальна робота*. 2021. Т. 24, № 2(50).
20. Зозуляк-Случик Р., Радкевич О. Деонтологія соціальної роботи як складова професійно-етичної компетенції майбутніх фахівців. *Вісник Черкаського національного університету імені Богдана Хмельницького*. 2017. Пед. науки, № 3.
21. Зозуляк-Случик Р. В. Особливості формування професійної етики майбутніх фахівців соціальної роботи в університетах: дидактичні аспекти. *Наукові записки кафедри педагогіки*. 2019. Т. 1, № 44. С. 21–34.
22. Золоте правило моралі [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: https://naurok.com.ua/urok-z-kursu-hristiyanska-etika-v-ukra-nskiy-kulturi-doroga-mudrosti-na-temu-zolote-pravilo-zhittya-147542.html.
23. Ісаченко В. Механізми управління системою комунікативної діяльності в соціальній роботі. *Соціальна робота та соціальна освіта*. 2020. № 5. С. 5–12.
24. Карагодіна О.Г., Семигіна, Т. В. Розвивальний потенціал досліджень у соціальній роботі. *Розвивальний потенціал сучасної соціальної роботи: методологія та технології*. 2020. С.13-14.
25. Ковбас Б. Вплив сімейного виховання на формування ціннісних орієнтацій старшокласників. *Теоретичні, методичні та практичні проблеми соціальної роботи* : наук. конф., м. Івано-Франківськ, 19 квіт. 2022 р. С. 38–40.
26. Краснова Н. П. Педагогічна етика як складова професійної етики фахівця з соціальної роботи. *Вісник Луганського національного університету імені Тараса Шевченка. Педагогічні науки*. 2022. Т. 1, № 339. С. 177–190.
27. Клименко Ю. Професія соціального працівника: творча та наукова складові. *Соціальна робота та соціальна освіта*. 2019. № 2. С. 89–94.
28. Клочко О. О. Етичні стандарти соціальної роботи. *Молодий вчений*. 2019. № 4 (2). С. 257-261.
29. Купенко О. В. Соціальна робота: від теорії до практики. Суми, 2020. 194 с.
30. Лаврецький Р.В., Нагірняк М.Я. Професійна етика соціального працівника в сучасній Польщі. *Соціальна робота в Україні: теорія і практика.* 2013. № 3-4. С. 81-90.
31. Лаврецький Р.В. Етичні дилеми соціальних працівників. *Соціальна робота в Україні: становлення,перспективи, розвиток.* 2013.№4. С.63-65.
32. Лаврецький, Р. В.; Лоза, А. С. Етичні дилеми в соціальній роботі. *Молодий вчений*. 2017. № 12 .С. 81-86.
33. Мартинюк Т. А. Особливості взаємодії суб’єктів соціальної політики держави у контексті соціальної інтеграції молоді з інвалідністю. Партнерська взаємодія у системі інститутів соціальної сфери. Ніжин : Видавництво НДУ ім. М. Гоголя, 2018. С. 35‒38
34. Мартіросян Л. Теоретико-методологічні підходи до організації соціальної роботи з сім’ями в україні в сучасних умовах. *Соціальна робота з сім’ями: теорії, моделі, ефективні практики*. С. 8–33.
35. Медведчук І. Психолого-педагогічні передумови формування соціально-моральної позиції у юнацькому віці. *Теоретичні, методичні та практичні проблеми соціальної роботи* : наук. конф., м. Івано-Франківськ, 19 квіт. 2022 р. С. 61–64.
36. Мельничук І.М. Теорія і практика професійної підготовки майбутніх соціальних працівників засобами інтерактивних технологій: монографія. Тернопіль: Економічна думка. 2010. 326 с.
37. Михнюк С.Взаємодія як базовий вид професійної діяльності соціального працівника: аналіз поняття. *Педагогічні науки: реалії та перспективи*. 2020. Т. 1, № 75. С. 136-141.
38. Морщакова О. Концептуальні засади філософії соціальної роботи. *Психологія і суспільство*. 2016. № 3. С. 68–79.
39. Павлишина Н. Б. Зміст професійної підготовки майбутніх соціальних працівників до роботи з людьми похилого віку. *Молодий вчений*. 2017. №6. С. 275-279.
40. Писаревська Г. І. Теоретичні основи консультування в соціальній сфері. *Соціально-правові аспекти захисту прав дітей*. 2022. С. 96–101.
41. Про затвердження Етичного кодексу спеціалістів із соціальної роботи України : Наказ від 09.10.2022 р. № 1965.
42. Психологія: Навч.посіб. / О.В. Винославська, О.А. Бреусенко-Кузнєцова, В.Л. Зливков та ін. / За наук. Ред. О. В. Винославської. – Киїів: Фірма «ІНКОС»», 2005. – 352 с.
43. Психологія особистості : метод. вказівки до семінар. занять та самост. роботи для студентів спец. 231 «Соціальна робота» усіх форм навчання / уклад.: К. О. Кальницька, М. Є. Лещенко. – Чернігів : ЧНТУ, 2018. – 71 с.
44. *Репозитарій Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка: Головна сторінка*. URL: <http://dspace.tnpu.edu.ua/bitstream/123456789/17326/1/2_Slozanska.pdf> (дата звернення: 21.10.2022).
45. Рубанець О. М. Творчість та когнітивна активність людини. Вісник НТУУ «КПІ». Філософія. Психологія. Педагогіка. 2009. № 2 (26). С. 134‒137.
46. Сабат Н. Характеристика основних чинників формування соціальної активності студентської молоді. *Теоретичні, методичні та практичні проблеми соціальної роботи* : наук. конф., м. Івано-Франківськ, 19 квіт. 2022 р. С. 21–24.
47. Савельчук І. Б. Підготовка соціальних працівників за сучасних умов: інноваційні тенденції. Вісник Житомирського державного університету. 2016. Вип. 1 (83). С. 120‒125.
48. СвириденкоБ. Релятивізм // [Філософський енциклопедичний словник](http://shron1.chtyvo.org.ua/Shynkaruk_Volodymyr/Filosofskyi_entsyklopedychnyi_slovnyk.pdf) / [В. І. Шинкарук](https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%A8%D0%B8%D0%BD%D0%BA%D0%B0%D1%80%D1%83%D0%BA_%D0%92%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B4%D0%B8%D0%BC%D0%B8%D1%80_%D0%86%D0%BB%D0%B0%D1%80%D1%96%D0%BE%D0%BD%D0%BE%D0%B2%D0%B8%D1%87) (гол. редкол.) та ін. — Київ : [Інститут філософії імені Григорія Сковороди НАН України](https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%86%D0%BD%D1%81%D1%82%D0%B8%D1%82%D1%83%D1%82_%D1%84%D1%96%D0%BB%D0%BE%D1%81%D0%BE%D1%84%D1%96%D1%97_%D1%96%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D1%96_%D0%93%D1%80%D0%B8%D0%B3%D0%BE%D1%80%D1%96%D1%8F_%D0%A1%D0%BA%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D1%80%D0%BE%D0%B4%D0%B8_%D0%9D%D0%90%D0%9D_%D0%A3%D0%BA%D1%80%D0%B0%D1%97%D0%BD%D0%B8) : Абрис, 2002. — С. 546.
49. Семигіна Т.В. Глобальні стандарти підготовки соціальних працівників як ідеалістичне бачення розвитку освіти із соціальної роботи. *Репрезентація освітніх досягнень, мас-медіа та роль філології у сучасній системі наук*. 2021. С. 75-84.
50. Семигіна Т.В. Нові глобальні етичні принципи соціальної роботи. *Вісник Академії праці, соціальних відносин і туризму*. 2019.
51. Семигіна Т.В., Пожидаєва О.В. Формування компетентностей соціальних працівників: міжнародна та локальна практика. *Репрезентація освітніх досягнень, мас-медіа та роль філології у сучасній системі наук*. 2020. С. 47-63.
52. Сидорик І. Визначення сутності поняття «соціальна компетентність майбутнього соціального працівника. Науковий вісник Ужгородського університету. Серія «Педагогіка. Соціальна робота». 2019. № 1 (44). С. 174-177.
53. Сінявська Л. В. Супервізія як метод соціальної роботи. *Інноваційний потенціал соціальної роботи в сучасному світі: на межі науки та практики*. 2021. С. 187–189.
54. Сливка Б. С. Розвиток християнської моралі дошкільників засобами пастирської діяльності в україні наприкінці хх – початку ххі століття : Дисертація. Львів, 2020. 285 с.
55. Співакк Я. Теоретичні засади професійної підготовки соціальних працівників в умовах сьогодення. *Психолого-педагогічні науки.* 2019. № 2. С. 45-47.
56. Собочан А-М. Етичні міркування у дослідженнях із соціальної роботи. Вісник академії праці, соціальних відносин та туризму. 2019. № 1. С. 86–101.
57. Соціальна робота як професія. Права і функціональні обов’язки соціального працівника. База знаний Allbest. URL: https://knowledge.allbest.ru/sociology/3c0b65635b2ac68a4d43a88421306c27\_0.html (дата звернення: 24.08.2022).
58. Скиба Д. Ю. Структура соціальної компетентності студентської молоді. Вісник Чернігівського національного педагогічного університету. Серія: Педагогічні науки. 2016. Вип. 133. С.195-198.
59. Турбан В. В. Експериментальне дослідження розв’язання моральних дилем. Досвід України та країн Європейського союзу у вирішенні актуальних проблем психології в сучасних соціальнополітичних умовах. 2016. С. 124–131.
60. Уоллес В., Холл Д. Психологическая консультация. – СПб.: Питер, 2003.–544 с.
61. Фляк М.В., Основи етичної компетентності соціального працівника. *Молодь і ринок*.2017. № 6.С. 26-29.
62. Фуштей О. В. Особливості формування професійно-ціннісних орієнтацій майбутнього соціального працівника*. Наукові записки Вінницького державного педагогічного університету імені Михайла Коцюбинського. Серія: Педагогіка і психологія : збірник наукових праць*. – Вінниця, 2021. – Випуск 66. – С. 89-93.
63. Чепелєва Н. В. Дослідження самопроектування особистості у дискурсивному просторі. Досвід України та країн Європейського союзу у вирішенні актуальних проблем психології в сучасних соціальнополітичних умовах. 2016. С. 132–138.
64. DSpace at West Ukrainian National University: Головна сторінка. URL: http://dspace.wunu.edu.ua/bitstream/316497/9456/1/опорний%20конспект%20лекцій.pdf (дата звернення: 24.08.2022).
65. Germain, Carel and Knight, Carolyn. *The Life Model of Social Work Practice: Advances in Theory and Practice*, New York Chichester, West Sussex: Columbia University Press, 2020.
66. Reamer, Frederic G. *Social Work Values and Ethics*, New York Chichester, West Sussex: Columbia University Press, 2018.
67. Superwizja Pracy Socjalnej / Pod r e d a k j Miroslawa Grewinskiego i Bohdana Skrzypczaka. Projekt wspolfinansowany ze srodkow Unii Europejskiego Funduszu Spolesznego. Warszawa, 2013. 426 р.

**ДОДАТКИ**

**Додаток А**

**Методика діагностики міжособистісних відносин Т. Лірі**

Методика створена Т. Лірі, Г. Лефоржем, Р. Сазек в 1954 г . і призначена для дослідження уявлень суб'єкта про себе і ідеальному «Я», а також для вивчення взаємин у малих групах.

Різні напрямки діагностики дозволяють визначити тип особистості, а також зіставляти дані по окремих аспектах. Наприклад, «соціальне« Я »,« реальне «Я», «мої партнери» і т.д.

Методика може бути представлена респонденту або списком (за алфавітом або у випадковому порядку), або на окремих картках. Йому пропонується вказати ті твердження, які відповідають його уявленню про себе, відносяться до іншої людини або його ідеалу.

Максимальна оцінка рівня - 16 балів, але вона розділена на чотири ступені вираженості відносини:

|  |  |
| --- | --- |
| 0-4 бали – низька5-8 балів – помірна  | Адаптивна поведінка |
| 9-12 балів – висока 13-16 балів – екстремальна  | Екстремальне наближення до патології поведінки |

В результаті проводиться підрахунок балів по кожній Октант за допомогою спеціального «ключа» до опитувальником . Отримані бали переносяться на дискограму, при цьому відстань від центру кола відповідає числу балів по даній Октант (від Про до 16). Кінці векторів з'єднуються і утворюють особистісний профіль.

За спеціальними формулами визначаються показники по основним чинникам: домінування і дружелюбність.

Домінування=(I - V) + 0,7 х (VIII + II - VI).

Дружелюбність=(VII - III) + 0,7 х (VIII - II - IV + VI).

Якісний аналіз отриманих даних проводиться шляхом порівняння дискограм, що демонструють відмінність між уявленнями різних людей. С.В. Максимовим наведено індекси

ДОМІНУВАННЯ

I

VIII

16

12

8

VII

II

4

ДРУЖЕЛЮБНІСТЬ

АГРЕСИВНІСТЬ

0

4

8

VI

III

12

16

V

VI

ПІДПОРЯДКУВАННЯ

Текст опитувальника

Поставте знак «+» проти тих визначень, які відповідають вашому уявленню про себе (якщо немає повної впевненості, знак «+» не ставте).

**Додаток Б**

**Методика діагностики соціально-психологічних установок особистості в мотиваційно-потребової сфері О.Ф.Потемкиной**

Методика складається з 80 питань, що дають відповіді на питання "Що важливо в житті?"

**Інструкція** Дайте відповідь на кожне питання «так», якщо він чітко визначає вашу поведінку, і «ні», якщо ваша поведінка не відповідає тому, про що йдеться в питанні.

Тестове завдання Частина I. Виявлення ступеня вираженості соціально-психологічних установок, спрямованих на «альтруїзм - егоїзм», «процес - результат»

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  №  | питання | Так | Ні |
| 1 | Сам процес виконуваної роботи захоплює Вас більше, ніж етап її завершення? |  |  |
| 2 | Для досягнення мети Ви зазвичай не шкодуєте сил? |  |  |
| 3 |  Вам часто говорять, що Ви більше думаєте про інших, ніж про себе? |  |  |
| 4 | Ви зазвичай багато часу приділяєте своїй особі? |  |  |
| 5 | Ви зазвичай довго не наважуєтеся почати робити те, що Вам нецікаво, навіть якщо це необхідно? |  |  |
| 6 | Ви впевнені, що наполегливості в Вас більше, ніж здібностей? |  |  |
| 7 | Вам легше просити за інших, ніж за себе? |  |  |
| 8 | Ви вважаєте, що людина спочатку повинен думати про себе, а потім вже про інших? |  |  |
| 9 | Закінчуючи цікаву справу, Ви часто шкодуєте про те, що цікава робота вже завершена, а з нею шкода розлучатися? |  |  |
| 10 | Вам більше подобаються діяльні люди, здатні досягати результату, ніж просто добрі і чуйні? |  |  |
| 11 | Вам важко відмовити людям, коли вони Вас про що-небудь просять? |  |  |
| 12 | Для себе Ви робите що-небудь з великим задоволенням, ніж для інших? |  |  |
| 13 | Ви відчуваєте задоволення від гри, в якій не потрібно думати про виграш? |  |  |
| 14 | Ви вважаєте, що успіхів у Вашому житті більше, ніж невдач? |  |  |
| 15 | Ви часто намагаєтеся надати людям послугу, якщо у них трапилася біда чи неприємності? |  |  |
| 16 | Ви переконані, що не потрібно для кого-небудь сильно напружуватися? |  |  |
| 17 | Ви найбільше поважаєте людей, здатних захопитися справою по-справжньому? |  |  |
| 18 | Ви часто завершуєте роботу всупереч несприятливій обстановці, браку часу, перешкод з боку? |  |  |
| 19 | Для себе у Вас зазвичай не вистачає ні часу, ні сил? |  |  |
| 20 | Вам важко змусити себе зробити щось для інших? |  |  |
| 21 | Ви часто починаєте одночасно багато справ і не встигаєте закінчити їх до кінця? |  |  |
| 22 | Ви вважаєте, що маєте достатньо сил, щоб розраховувати на успіх у житті? |  |  |
| 23 | Ви прагнете якомога більше зробити для інших людей? |  |  |
| 24 | Ви переконані, що турбота про інших часто йде на шкоду собі? |  |  |
| 25 | Чи можете Ви захопитися справою настільки, що забуваєте про час і про себе? |  |  |
| 26 | Вам часто вдається довести розпочату справу до кінця? |  |  |
| 27 | Ви переконані, що найбільша цінність у житті - жити інтересами інших людей? |  |  |
| 28 | Ви можете назвати себе егоїстом? |  |  |
| 29 | Буває, що Ви, захоплюючись деталями, заглиблюючись в них, не можете закінчити розпочату справу? |  |  |
| 30 | Ви уникаєте зустрічей з людьми, що не володіють діловими якостями? |  |  |
| 31 | Ваша відмінна риса - безкорисливість? |  |  |
| 32 | Вільний час Ви використовуєте для своїх захоплень? |  |  |
| 33 | Ви часто завантажуєте свою відпустку або вихідні дні роботою через те, що комусь обіцяли щось зробити? |  |  |
| 34 | Ви засуджуєте людей, які не вміють подбати про себе? |  |  |
| 35 | Вам важко зважитися використовувати зусилля людини в своїх інтересах? |  |  |
| 36 | Ви часто просите людей зробити що-небудь з корисливих мотивів? |  |  |
| 37 | Погоджуючись на будь-яку справу, Ви більше думаєте про те, наскільки воно Вам цікаво? |  |  |
| 38 | Прагнення до результату в будь-якій справі - Ваша відмінна риса? |  |  |
| 39 | Ваша відмінна риса - вміння допомогти іншим людям? |  |  |
| 40 | Ви здатні докладати максимальних зусиль лише за гарну винагороду? |  |  |

**Частина II**. Виявлення ступеня вираженості соціально-психологічних установок, спрямованих на «свободу - влада», «праця - гроші»

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  №  | питання | Так | Ні |
| 1 | Ви згодні, що найголовніше в житті - бути майстром своєї справи? |  |  |
| 2 | Ви найбільше цінуєте можливістю самостійного вибору рішення? |  |  |
| 3 | Ваші знайомі вважають Вас владним людиною? |  |  |
| 4 | Ви згодні, що люди, які не вміють заробити гроші, не варті поваги? |  |  |
| 5 | Творча праця для Вас є головним насолодою в житті? |  |  |
| 6 | Основне прагнення у Вашому житті - свобода, а не влада і гроші? |  |  |
| 7 | Ви згодні, що мати владу над людьми - найбільш важлива цінність? |  |  |
| 8 | Ваші друзі заможні в матеріальному відношенні люди? |  |  |
| 9 | Ви прагнете, щоб все навколо Вас були зайняті захоплюючою справою? |  |  |
| 10 | Вам завжди вдається дотримуватися своїх переконань всупереч вимогам з боку? |  |  |
| 11 | Чи вважаєте Ви, що найважливіше якість для влади - це її сила? |  |  |
| 12 | Ви впевнені, що все можна купити за гроші? |  |  |
| 13 | Ви вибираєте друзів за діловими якостями? |  |  |
| 14 | Ви намагаєтеся не пов'язувати себе різними зобов'язаннями перед іншими людьми? |  |  |
| 15 | Ви відчуваєте почуття обурення, якщо хто-небудь не підкоряється Вашим вимогам? |  |  |
| 16 | Гроші куди надійніше, ніж влада і свобода? |  |  |
| 17 | Вам буває нестерпно нудно без улюбленої роботи? |  |  |
| 18 | Ви переконані, що кожен повинен мати свободу в рамках закону? |  |  |
| 19 | Вам легко змусити людей робити те, що Ви хочете? |  |  |
| 20 | Ви згодні, що краще мати високу зарплату, ніж високий інтелект? |  |  |
| 21 | У житті Вас тішить тільки відмінний результат роботи? |  |  |
| 22 | Найголовніше прагнення у Вашому житті - бути вільним? |  |  |
| 23 | Ви вважаєте себе здатним керувати великим колективом? |  |  |
| 24 | Чи є для Вас заробіток головним прагненням в житті? |  |  |
| 25 | Улюблена справа для Вас цінніше, ніж влада і гроші? |  |  |
| 26 | Вам зазвичай вдається відвоювати своє право на свободу? |  |  |
| 27 | Чи відчуваєте Ви спрагу влади, прагнення керувати? |  |  |
| 28 | Ви згодні, що гроші не пахнуть, і не важливо, як вони зароблені? |  |  |
| 29 | Навіть буваючи на відпочинку, Ви не можете не працювати? |  |  |
| 30 | Ви готові багато чим жертвувати, щоб бути вільним? |  |  |
| 31 | Ви відчуваєте себе господарем у своїй родині? |  |  |
| 32 | Вам важко обмежити себе в коштах? |  |  |
| 33 | Ваші друзі і знайомі цінують Вас як фахівця? |  |  |
| 34 | Люди, які ущемляють Вашу свободу, викликають у Вас найбільше обурення? |  |  |
| 35 | Влада може замінити Вам багато інших цінностей? |  |  |
| 36 | Вам зазвичай вдається накопичити потрібну суму грошей? |  |  |
| 37 | Праця - найбільша цінність для Вас? |  |  |
| 38 | Ви впевнено і невимушено відчуваєте себе серед незнайомих людей? |  |  |
| 39 | Ви згодні ущемити свободу, щоб мати владу? |  |  |
| 40 | Найбільш сильне потрясіння для Вас - відсутність грошей? |  |  |

Ключ до методики діагностики соціально-психологічних установок особистості в мотиваційно-потребової сфері Потьомкіній

**ОПИС**

Методика діагностики соціально-психологічних установок особистості в мотиваційно-потребової сфері О.Ф. Потьомкіній складається з 80 питань про те, що важливо в житті.

Перша частина (40 питань) показує, що важливіше для людини: альтруїзм чи егоїзм, процес або результат.

Друга частина (такі 40 питань) спрямована на оцінку значущості свободи або влади, змісту роботи або грошей.

**Ключ до тесту**

**Частина I.** Виявлення установок «альтруїзм - егоїзм», «процес - результат»:

орієнтація на процес: 1, 5, 9, 13, 17, 21, 25, 29, 33, 37;

орієнтація на результат: 2, 6, 10, 14, 18, 22, 26, 30, 34, 38;

орієнтація на альтруїзм: 3, 7, 11, 15, 19, 23, 27, 31, 35, 39;

орієнтація на егоїзм: 4, 8, 12, 16, 20, 24, 28, 32, 36, 40.

**Частина II.** Виявлення установок «свобода - влада», «праця - гроші»:

орієнтація на працю: 1, 5, 9, 13, 17, 21, 25, 29, 33, 37;

орієнтація на свободу: 2, 6, 10, 14, 18, 22, 26, 30, 34, 38;

орієнтація на владу: 3, 7, 11, 15, 19, 23, 27, 31, 35, 39;

орієнтація на гроші: 4, 8, 12, 16, 20, 24, 28, 32, 36, 40.

**Обробка та аналіз**

За кожну відповідь «Так» нараховується 1 бал. Обчислюється сума значень по кожній з восьми установок особистості. Результати, отримані за допомогою даних методик, доцільно представити графічно. Для цього необхідно накреслити чотири вертикальні пересічні прямі і відкласти на кожній з них від центру (точка 0) кількість балів згідно ключам опитувальника.

**Інтерпретація результату**

Значення за шкалами позначають важливість для людини кожного з описуваних нижче типів мотивів. Важливо не тільки те, яке (або які) з цих значень найбільш велике, але і те, як вони співвідносяться між собою і яке з них найменше.

**Орієнтація на процес.** При великих значеннях за шкалою людина має установку на процес. В роботі або іншої діяльності йому важливо, щоб саме заняття було цікавим. Над досягненням мети він відносно мало замислюється, тому, наприклад, може запізнитися зі здачею роботи. А вже якщо процес став йому нецікавий, він може і зовсім закинути дане заняття, не замислюючись про наслідки. Але зате людині з такою установкою легше впоратися із завданням, де важливий саме сам процес, наприклад, гра в театрі. Зазвичай люди більш орієнтовані на процес, менше замислюються над досягненням результату, часто запізнюються зі здачею роботи, їх процесуальна спрямованість перешкоджає їх результативності. Ними більше рухає інтерес до справи, а для досягнення результату потрібно багато рутинної роботи, негативне ставлення до якої вони не можуть подолати.

**Орієнтація на результат.** Великі значення за шкалою позначають установку на результат. Людина прагне досягати результату у своїй діяльності всупереч усьому - суєті, перешкод, невдач ... Він може входити в число самих надійних співробітників. Але він може за прагненням до досягнення результату забути про все інше, наприклад, комусь ненавмисно нашкодити або просто зробити справу швидко, але некрасиво ( «проїхати на бульдозері»).

**Орієнтація на альтруїзм.** При великих значеннях за шкалою людина має установку на альтруїзм, на те, щоб діяти перш за все на користь іншим, часто на шкоду собі (і справі). Це люди, про яких варто подбати. Альтруїзм - найцінніша громадська мотивація, наявність якої відрізняє зрілої людини. Традиційно ця установка вважається цінним, а людина, що володіє нею, - заслуговує на повагу. Дійсно, напевно, найбільші діяння добра відбувалися з альтруїзму - але і зла, зауважимо, теж. Альтруїст може бути вельми небезпечний для себе і оточуючих, коли починає самовіддано заганяти людство (або просто сім'ю або групу) в щастя. Але якщо він не дозволяє собі такого, то може бути надзвичайно корисний оточуючим і при цьому відчувати себе від цього щасливим незалежно від особистого становища. Хоча підпускати його, скажімо, до фінансового управління комерційною організацією небезпечно ... Якщо ж альтруїзм надмірно шкодить, він, хоча і може здаватися нерозумним, але приносить щастя.

**Орієнтація на егоїзм**. Коли є велике значення за шкалою, людина зосереджена в основному на своїх особистих інтересах. Це не обов'язково означає, що його інтереси зводяться до матеріальної вигоди - просто при прийнятті рішень він вельми серйозно враховує те, як їх наслідки позначаться на ньому особисто. Володіти такою установкою можуть як злісний злодій і скнара, так і просто цілком моральний і добра людина, котра дотримується розумного егоїзму. Люди з надмірно вираженим егоїзмом зустрічаються досить рідко. Відома частка розумного егоїзму не може нашкодити людині. Швидше, більш шкодить його відсутність, причому це серед людей інтелігентних професій зустрічається досить часто.

**Орієнтація на працю.** Велике значення за шкалою говорить про встановлення на працю. Людина весь час використовує для того, щоб щось зробити, не шкодуючи вихідних днів, відпустки і т. Д. Праця сам по собі приносить йому більше радості і задоволення, ніж інші заняття. На відміну від установки на процес тут людині важливо відчувати, що він не просто зайнятий, а саме працює. При цьому те, наскільки ця праця насправді результативним, має мало значення, але важливо, наскільки він схвалюємо керівництвом або суспільством. Так, така установка - одна з причин продовження роботи, коли зарплату не платять і заплатити не можуть в принципі, оскільки продукція нікому не потрібна.

**Орієнтація на гроші.** При великих значеннях за шкалою людина має установку на гроші. Провідною цінністю для людей з цієї орієнтацією є прагнення до збільшення свого добробуту. Коли у такої людини грошей немає, він думає в основному про те, як їх дістати, а коли вони є - як їх не втратити і примножити їх кількість. Гроші для нього мають цінність самі по собі, а не тільки як засіб придбання чого-небудь. Він не обов'язково стане їх, скажімо, красти, але при виборі роботи для себе, швидше за все, зверне увагу на зарплату, ніж на цікавість.

**Орієнтація на свободу.** При великих значеннях за шкалою людина має установку на свободу. Вона для нього - головна цінність. Він не терпить ніяких обмежень і готовий йти на жертви заради відстоювання своєї незалежності (іноді від уявної небезпеки). Дуже часто орієнтація на свободу поєднується з орієнтацією на працю, рідше це поєднання свободи і грошей.

**Орієнтація на владу.** Велике значення за шкалою означає, що людина має установку на владу. Він хоче відчувати контроль над іншими людьми і на багато готовий заради цього. Він може виявитися в результаті тираном, але може стати і непоганим керівником. Для людей з подібною орієнтацією провідною цінністю є вплив на інших, на суспільство. Людина з будь-установкою (точніше з набором установок, досить рідко лише одна установка виявляється повністю домінуючою, т. Е. Значення по іншим шкалами різко менше) може знайти як своє цілком корисне місце в суспільстві, так і свій спосіб зруйнувати все навколо себе. Але те, навіщо (і частково - яким чином) людина зробить те або інше, і показується результатами даного тесту і опитувальника Томаса «Методика діагностики схильності особистості до конфліктного поводження». знання особливостей мотиваційної сферилюдини важливо при профвідбору, профорієнтації та особистому консультуванні, зокрема, сімейному. Відмінності між подружжям в установках часто вносять розлад у сімейні стосунки.

Додаток В

**Додаток Г**

**Діагностика схильності до конфліктної поведінки**

**Методика К.Томаса діагностики схильності особистості до конфліктної поведінки, адаптація Н.В.Гришиної**

*Мета:* визначення переважного способу поведінки людини в конфліктних ситуаціях.

***Опис методики***

На ранніх етапах вивчення конфліктів широко використовувався термін «вирішення конфліктів», який має на увазі, що конфлікт можна і необхідно розв'язувати або елімінувати. Таким чином, метою вирішення конфліктів був деякий ідеальний безконфліктний стан, де люди працюють в повній гармонії.

Однак, останнім часом ставлення фахівців до цього аспекту дослідження конфліктів істотно змінилося. Це викликано, на думку К.Томаса, двома обставинами: усвідомленням марності зусиль з повної елімінації конфліктів, а також підтвердженням наявності позитивних функцій конфліктів. Звідси, згідно з підходом К.Томаса, наголос повинен бути перенесений з елімінування конфліктів на управління ними. Тому, автор вважає за потрібне сконцентрувати увагу на таких аспектах зміни конфліктів: які форми поведінки в конфліктних ситуаціях характерні для людей, які з них є більш продуктивними або деструктивними; яким чином можна стимулювати продуктивну поведінку.

Для опису типів поведінки людей в конфліктних ситуаціях, К.Томас запропонував двовимірну модель регулювання конфліктів, основними вимірами в якій є кооперація (пов'язана з увагою людини до інтересів інших людей, залучених до конфлікту) і напористість (для якої характерний акцент на захисті власних інтересів). Відповідно цим двом вимірам, автор виділяє наступні способи регулювання конфліктів:

1. змагання (конкуренція) як прагнення досягти своїх інтересів на шкоду іншому;
2. пристосування — на противагу суперництву, принесення в жертву власних інтересів заради іншого;
3. компроміс;
4. уникнення — відсутність як прагнення до кооперації, так і тенденції до досягнення власних цілей;
5. співпраця, коли учасники ситуації приходять до альтернативи, що повністю задовольняє інтереси обох сторін.



**П'ять способів регулювання конфліктів за К.Томасом**

К.Томас вважає, що при уникненні конфлікту жодна з сторін не досягає успіху. При таких формах поведінки, як конкуренція, пристосування і компроміс, або один з учасників виявляється у виграші, а інший програє, або вони обидва програють, оскільки йдуть на компромісні поступки. І тільки в ситуації співпраці обидві сторони виявляються у виграші. У своєму опитувальнику з виявлення типових форм поведінки К.Томас описує кожний з п'яти наведених можливих варіантів 12 судженнями про поведінку індивіда в конфліктній ситуації. У різних поєднаннях вони згруповані в ЗО пап. Тест можна використати в груповому варіанті, як в поєднанні з іншими тестами, так і окремо.

*Інструкція.* У кожній з поданих пар виберіть те судження, яке є найбільш типовим для вашої поведінки. Відведений час — не більш 15-20 хвилин.

*Типова карта методики*

1. А. Іноді я надаю можливість іншим взяти на себе відповідальність за вирішення спірного питання.

Б. Замість того, щоб обговорювати те, в чому ми розходимося, я стараюся звернути увагу на те, з чим ми обидва не згодні.

2. А. Я стараюся знайти компромісне рішення.

Б. Я намагаюся улагодити справу з урахуванням інтересів іншого і моїх власних.

3. А. зазвичай я настійливо прагну добитися свого.

Б. Я стараюся заспокоїти іншого і, головним чином, зберегти наші відносини.

4. А. Я намагаюся знайти компромісне рішення.

Б. Іноді я жертвую своїми власними інтересами заради інтересів іншої людини.

5. А. Улагоджуючи спірну ситуацію, я весь час стараюся знайти підтримку у іншого.

Б. Я намагаюся зробити все, щоб уникнути напруженості, від якої немає ніякої користі.

6. А. Я намагаюся уникнути виникнення прикрощів для себе.

Б. Я намагаюся добитися свого.

7. А. Я намагаюся відкласти розв'язання спірного питання з тим, щоб згодом вирішити його остаточно.

Б. Я вважаю за необхідне в чомусь поступитися, щоб домогтися іншого.

8. А. зазвичай я наполегливо прагну домогтися свого.

Б. Я насамперед стараюся ясно визначити те, в чому полягають всі порушені інтереси і питання.

9. А. Думаю, що не завжди варто хвилюватися через якісь розбіжності, що виникають.

Б. Я роблю зусилля, щоб домогтися свого.

10. А. Я твердо прагну досягнути свого.

Б. Я намагаюся знайти компромісне рішення.

11. А. Я насамперед стараюся ясно визначити те, в чому полягають всі порушені інтереси і питання.

Б. Я стараюся заспокоїти іншого, і головним чином, зберегти наші відносини.

12. А. Часто я намагаюся не займати позицію, яка може викликати суперечки.

Б. Я даю можливість іншому в чомусь залишитися при своїй думці, якщо він також іде мені назустріч.

13.А. Я пропоную середню позицію.

Б. Я наполягаю, щоб було зроблено по-моєму.

14. А. Я повідомляю іншому свою точку зору і питаю про його погляди.

Б. Я намагаюся показати іншому логіку і перевагу моїх поглядів.

15. А. Я стараюся заспокоїти іншого, і головним чином, зберегти наші відносини.

Б. Я стараюся зробити все необхідне, щоб уникнути напруженості.

16. А. Я стараюся не зачепити почуттів іншого.

Б. Я намагаюся переконати іншого в перевагах моєї позиції.

17. А. зазвичай я наполегливо стараюся домогтися свого.

Б. Я стараюся зробити все, щоб уникнути напруженості,

від якої немає ніякої користі.

18. А. Якщо це зробить іншого щасливим, я дам йому можливість наполягти на своєму.

Б. Я даю можливість іншому в чомусь залишитися при своїй думці, якщо він також іде мені назустріч.

19. А. Я, насамперед, стараюся ясно визначити те, в чому полягають всі порушені інтереси і спірні питання.

Б. Я стараюся відкласти розв'язання спірного питання з тим, щоб згодом вирішити його остаточно.

20. А. Я намагаюся негайно подолати наші розбіжності.

Б. Я стараюся знайти найкраще поєднання виграшів і втрат

для нас обох.

21. А. Ведучи переговори, я стараюся бути уважним до бажань іншого.

Б. Я завжди схиляюся до прямого обговорення проблеми.

22. А. Я намагаюся знайти позицію, яка знаходиться посередині між моєю позицією і точкою зору іншої людини.

Б. Я відстоюю свої бажання.

23. А. Як правило, я заклопотаний тим, щоб задовольнити бажання кожного з нас.

Б. Іноді я надаю можливість іншим взяти на себе відповідальність за розв'язання спірного питання.

24. А. Якщо позиція іншого здається йому дуже важливою, я постараюся піти назустріч його бажанням.

Б. Я стараюся переконати іншого прийти до компромісу.

25. А. Я намагаюся показати іншому логіку і перевагу моїх поглядів.

Б. Ведучи переговори, я стараюся бути уважним до бажань іншого.

26. А. Я пропоную середню позицію.

Б. Я майже завжди заклопотаний тим, щоб задовольнити бажання кожного з нас.

27. А. Часто уникаю займати позицію, яка може викликати суперечки.

Б. якщо це зробить іншого щасливим, я дам йому можливість наполягти на своєму.

28. А. зазвичай я настійно прагну добитися свого.

Б. Улагоджуючи ситуацію, я зазвичай стараюся знайти підтримку у іншого.

29. А. Я пропоную середню позицію.

Б. Думаю, що не завжди варто хвилюватися через якісь розбіжності, що виникають.

30. А. Я стараюся не зачепити почуттів іншого.

Б. Я завжди займаю таку позицію в спірному питанні, щоб ми спільно з іншою зацікавленою людиною могли домогтися успіху.

*Обробка даних:*

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Питання** | **Суперництво** | **Співпраця** | **Компроміс** | **Уникнення** | **Пристосування** |
| 1 |  |  |  | А | Б |
| 2 |  | Б | А |  |  |
| 3 | А |  |  |  | Б |
| 4 |  |  | А |  | Б |
| 5 |  | А |  | Б |  |
| 6 | Б |  |  | А |  |
| 7 |  |  | Б | А |  |
| 8 | А | Б |  |  |  |
| 9 | Б |  |  | А |  |
| 10 | А |  | Б |  |  |
| II |  | А |  |  | Б |
| 12 |  |  | Б | А |  |
| 13 | Б |  | А |  |  |
| 14 | Б | А |  |  |  |
| 15 |  |  |  | Б | А |
| 16 | Б |  |  |  | А |
| 17 | А |  |  | Б |  |
| 18 |  |  | Б |  | А |
| 19 |  | А |  | Б |  |
| 20 |  | А | Б |  |  |
| 21 |  | Б |  |  | А |
| 22 | Б |  | А |  |  |
| 23 |  | А |  | Б |  |
| 24 |  |  | Б |  | А |
| 25 | А |  |  |  | Б |
| 26 |  | Б | А |  |  |
| 27 |  |  |  | А | Б |
| 28 | А | Б |  |  |  |
| 29 |  |  | А | Б |  |
| 30 |  | Б |  |  | А |