

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЧОРНОМОРСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ПЕТРА МОГИЛИ

Навчально-науковий інститут публічного управління та адміністрування
Кафедра соціальної роботи, управління і педагогіки

УДК 364-43-057.875:174

ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНО-ЕТИЧНОЇ КУЛЬТУРИ МАЙБУТНІХ
СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ

Бакалаврська робота
за освітньою програмою «Соціальна робота»
спеціальність 231 – «Соціальна робота»

Виконала:
студентка IV курсу, 461 групи
Фурзенко Юлія Миколаївна
Науковий керівник:
кандидат педагогічних наук,
доцент **Сургова С.Ю.**

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. Теоретичні засади формування професійно-етичної культури майбутніх працівників.....	6
1.1. Історія виникнення і розвитку професійно-етичної культури майбутніх соціальних працівників.....	6
1.2. Структура професійно-етичної культури майбутніх соціальних працівників.....	11
1.3. Фахові особливості професійно-етичної культури майбутніх соціальних працівників.....	17
Висновки до першого розділу.....	29
РОЗДІЛ 2. Особливості формування професійно-етичної культури майбутніх працівників.....	31
2.1. Діагностика стану сформованості професійно-етичної культури майбутніх соціальних працівників.....	31
2.2. Особливості формування професійно-етичної культури майбутніх соціальних працівників.....	35
2.3. Рекомендації щодо підвищення рівня професійно-етичної культури майбутніх соціальних працівників.....	44
Висновки до другого розділу.....	50
ВИСНОВКИ.....	53
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	57

ВСТУП

Актуальність теми. На сучасному етапі розвитку соціальної педагогіки в Україні відбуваються зміни, зумовлені особливістю переходу освітніх програм від традиційної до компетентнісної системи, що посилюється процесом входу вітчизняної вищої освіти до європейського простору. У зв'язку з цим актуальності набуває питання вдосконалення системи підготовки кадрів вищої кваліфікації, активізації та поєднання існуючих вітчизняних традицій та інноваційних підходів до підготовки молодих спеціалістів, впровадження інновацій у практику соціальної роботи.

Сьогодні в Україні на законодавчому рівні вже прийнято систему стандартів для кожного освітньо-кваліфікаційного рівня та профілю підготовки майбутніх соціальних працівників. Ці стандарти включають вимоги до компетентності та професійно-етичну систему діагностики якості освіти студентів. Професійно-етична компетентність фахівця, а також основні дидактичні одиниці стають складовими державних освітніх програм, які готують висококваліфікованих спеціалістів.

Питання професійно-етичної культури фахівця соціальної сфери, безперечно, є надзвичайно актуальним. Проте в науковій літературі аналіз є досить поверховим і розкриває лише окремі аспекти проблеми. Зокрема, дослідження педагогічної культури як складової педагогічної компетентності можна знайти в працях І. А. Зязюна, Ю. С. Красильника, Н. В. Кузьміної, І. П. Манохи та інших; поняття етики у соціальній роботі розкривають В. Л. Андрущенко, А. В. Бобовська, Д. М. Годлевська, С. О. Олійник, Т. В. Тучак, О. В. Федорова. Специфіка формування професійно-етичної культури студентів, що здобувають фах соціального працівника, у наукових дослідженнях розглядається доволі фрагментарно, що і зумовило вибір теми

дипломної роботи: **«Формування професійно-етичної культури майбутніх соціальних працівників».**

Мета дослідження – проаналізувати особливості формування професійно-етичної культури майбутніх соціальних працівників.

Відповідно до мети були визначені такі завдання дослідження:

- дослідити історію виникнення і розвитку професійно-етичної культури майбутніх соціальних працівників;
- проаналізувати види, структуру та функції професійно-етичної культури;
- визначити особливості формування професійно-етичної культури майбутніх соціальних працівників;
- провести діагностику стану сформованості професійно-етичної культури майбутніх соціальних працівників;
- розробити рекомендації щодо підвищення рівня професійно-етичної культури майбутніх соціальних працівників.

Об'єкт дослідження – професійно-етична культура майбутніх соціальних працівників як феномен сучасного українського суспільства.

Предмет дослідження – особливості формування професійно-етичної культури майбутніх соціальних працівників.

Для досягнення мети та реалізації завдань дослідження було використано комплекс методів дослідження, а саме теоретичних – вивчення, аналіз і узагальнення психологічної, педагогічної наукової літератури, синтез, порівняння та узагальнення даних. Емпіричних - «Мотиви вибору педагогічної діяльності» Є. Ільїна; Анкета самооцінки фахових компетенцій соціальних працівників; опитувальник Форверга на контактність; картка самооцінки рівня

Теоретична значущість дослідження полягає у тому, що набули подальшого розвитку наукові уявлення про особливості роботи соціального працівника. Матеріали дослідження закладають підґрунтя для подальших досліджень і вдосконалення теоретико-практичного напрямку формування професійно-етичної культури майбутніх соціальних працівників.

Практичне значення роботи полягає в тому, що результати бакалаврської роботи можуть бути використані: у діяльності ЗВО, органів державної влади та місцевого самоврядування щодо підвищення ефективності формування професійно-етичної культури молодих спеціалістів і студентів, особливо у підготовці та реалізації державної соціальної політики України.

Експериментальна база. Чорноморський національний університет імені Петра Могили. Респонденти – студенти 4 курсу спеціальності «Соціальна робота». Загальна кількість опитаних студентів – 9.

Структура та обсяг. Дипломна робота складається із вступу, двох розділів, висновків до розділів, загального висновку, списку використаних джерел з 47 од. Основний текст викладено на 51 сторінці.

РОЗДІЛ I. Теоретичні засади формування професійно-етичної культури майбутніх соціальних працівників

1.1. Історія виникнення і розвитку професійно-етичної культури майбутніх соціальних працівників

Етика – це філософська наука, метою якої є вивчення моралі, її розвитку, норм і ролі в суспільстві [4, с. 32]. Етика – одна з найдавніших теоретичних дисциплін, що виникла в рамках філософії. Термін «етика» був запропонований Арістотелем для визначення філософського вчення про мораль.

Професійна етика є однією з фундаментальних теоретичних основ будь-якої професійної діяльності. Тому під професійною етикою розуміють науку про професійну мораль як сукупність ідеалів і цінностей, етичних принципів і норм поведінки, що відображають сутність професії і забезпечують взаємовідносини між людьми, що виникають у процесі праці і впливають із змісту діяльності. своєї професійної діяльності [43, с. 63].

Етика соціальної роботи – навчання моральним основам професійної соціальної діяльності щодо надання допомоги інвалідам, сім'ям, соціальним групам і спільнотам, зміцненню або відновленню їх життєдіяльності та створенню сприятливих умов для досягнення цих цілей, морально-етичним нормам поведінки соціальних працівників, соціального обслуговування. робітники [42, с. 458].

Як кожна діяльність і кожна наукова дисципліна, етика соціальної роботи має свою історію та логіку розвитку. Вивчення історії розвитку, конкретних переваг соціальної роботи та використання досвіду минулих поколінь сприяють збагаченню сучасної теорії та практики.

Проте дослідження становлення етичних засад у процесі виникнення та розвитку соціальної роботи та її періодизація є проблематичним. Це пояснюється кількома факторами. По-перше, соціальна робота як самостійна наукова дисципліна виникла лише в ХХ столітті. По-друге, була узагальнена,

систематизована і класифікована практика соціального захисту, допомоги та підтримки різних верств населення, що надається в різних формах на різних історичних етапах її розвитку, за категоріями медицини, психології, педагогіки та інших уже існуючих дисциплін.

Науковці виділяють п'ять періодів в історії соціальної роботи в Західній Європі:

I. Архаїчний період благодійності (до утворення перших рабовласницьких держав наприкінці III тис. – першій половині II тис. до н. е.). У період становлення «генітального суспільства уявлення про допомогу і взаємодопомогу пов'язують з механізмами взаємного обміну дарами, послугами, допомогою в побутовій та господарській сферах» і передачі частини надлишків продуктів, вироблених громадою. у розпорядження керівника для різних потреб громади. Вже на цьому етапі відбувається формування допоміжних суб'єктів, ідеологій, а також «принципів, що регулюють відносини обміну та підтримки між суб'єктами родового простору», які можна розглядати як першоелементи зародження етичних традицій милосердя.

II. Філантропічний період (приблизно IV-V ст. н. е.). Філантропія в перекладі з грецької означає «милосердя». Одним із найяскравіших прикладів реалізації філантропічних ідей допомоги нужденним у давнину були Афіни. У вихованні афіняни прагнули поєднання інтелектуального, морального, естетичного і фізичного розвитку. Школи були приватними і платними. Окремо існували музична та гімнастична школи. Перший передбачав всебічний інтелектуальний розвиток, другий – таку ж фізичну культуру.

У Стародавніх Афінах спостерігається високий рівень розвитку соціальної освіти, яка стала джерелом високої загальної культури жителів. Розгалужена мережа позашкільних закладів в Елладі сприяла всебічному розвитку і підвищенню культурного рівня особистості, а також усуненню класових протиріч. Зрештою, зближення соціальної педагогіки і соціальної роботи виявляється в тому, що для нівелювання соціальних протиріч і забезпечення ефективної соціалізації особистості використовуються одні й ті ж

засоби, а також демонструється обґрунтованість єдності названих галузей знань.

Одним із найефективніших засобів соціального виховання і поширення культурно-етичних принципів серед населення був театр, доступ до якого мали всі жителі Афін.

Історично етичні традиції соціальної роботи почалися за часів Аристотеля (384-322 до н. е.), оскільки він вважається основоположником етики як філософської дисципліни. За Аристотелем чесноти поділяються на інтелектуальні (мудрість, розсудливість) і практичні (відповідальність, справедливість тощо). Відсутність хоча б однієї з чеснот сприяє недосконалості загального характеру людини [14, с. 28-29].

III. Період соціальної (общинної, церковної) благодійності (до початку XVI ст.). Практика захисту в сімейно-громадському ладі, розширення і поширення етичних принципів у взаєминах між людьми знайшли своє відображення в специфічних формах допомоги і взаємодопомоги, основними з яких були:

- культові з різними сакральними (тобто родичами) до релігійного культу та обрядів) атрибути (формою допомоги та взаємопідтримки між князем і воїнами був викуп полонених);

- общинно-родові в рамках роду, сім'ї, поселення (форми підтримки людей похилого віку були різними, якщо сім'я не приходила на допомогу, ними опікувалася громада);

- економічний (однією з активних форм допомоги була толока) [9, с. 63].

IV. Період державної благодійності (XIX-XX ст.). У цей період спостерігається тенденція до формування взаємних державних інститутів, що зміцнює етичні основи соціальної допомоги на рівні державних інститутів [39, с. 262].

Цей період розвитку людської цивілізації є епохою Просвітництва, представники якої, поряд з іншими сторонами суспільного життя, намагалися дослідити природу етичних і моральних основ життя людини.

V. Час суспільної праці (що триває й досі). На сучасному етапі розвитку соціальної роботи спостерігається активне застосування морально-етичних професійних принципів у практиці допомоги малозабезпеченому населенню. Організуються соціальні та соціологічні дослідження, аналізується практика надання соціальних послуг та контролюється їх якість.

Один із сучасних поглядів на етичні питання можна охарактеризувати як «наївний релятивізм». Відповідно до цієї точки зору, поняття добра і зла є відносними і змінюються відповідно до суспільства (культурний релятивізм) або навіть відповідно до потреб людини (індивідуалізм) [37, с. 116-117].

У сучасному суспільстві моральність розуміється зовсім по-іншому. Моральний вчинок, навіть досконалий, на нерелексивному рівні моральної інтуїції є проявом самої особистості, вираженням її внутрішніх установок і переконань. Ці переконання можуть не узгоджуватися з загальноприйнятою думкою або навіть суперечити їй.

Тобто мораль стає реальним буттям тоді, коли вона долає протиріччя між реальним станом, дійсністю і морально-ціннісними установками даної особистості. Іншими словами, етика стосується не реальності, а належного рівня відносин у суспільстві. Це пояснює природу моралі. Це робить їхні рекомендації переконливими для людини, яка прагне морального вдосконалення.

Вивчати етику необхідно не як повністю замкнуту систему, не як перелік рекомендацій для всіх сфер життя, а в різноманітних теоретичних положеннях, які можуть бути реалізовані залежно від ситуації в повсякденному житті при спілкуванні з іншими людьми.

Отже, етика описує стосунки між людьми і намагається створити певний ідеал цих стосунків. Завдання раціонального обґрунтування моральних цінностей дуже складне. Найвищі моральні вчинки, які часто можна пояснити з певної точки зору [16, с. 224].

Етика соціальної роботи є частиною філософської науки про роль моральних основ у діяльності соціальних працівників. Як філософсько-

соціологічне знання воно відіграє виняткову роль у формуванні професійно-етичного іміджу професіонала, формує його ставлення до професії та впливає на якість виконання професійних завдань.

Етику соціальної роботи слід розглядати як науку про моральні цінності, дії та поведінку соціального працівника в його професійній діяльності. Це ряд вимог, які висуваються до його поведінки при виконанні службових обов'язків і при побудові відносин з клієнтами та їх оточенням [12, с. 25].

У різні історичні періоди виникнення людської цивілізації поняття «цінності» та «етична поведінка» були різними. Це пов'язано зі зміною звичаїв, традицій, стилю та способу життя населення. Про етику соціальної роботи в сучасному розумінні почали говорити наприкінці XVIII – на початку XIX ст., коли соціальна робота позиціонувалася як професія. Інституціоналізація соціальної роботи вплинула на формування етики соціальної роботи:

- зміна форм і методів діяльності соціальних працівників;
- впровадження нових функцій;
- поява нових клієнтів і видів послуг, що їм надаються;
- сприяли розвитку етика діяльності соціального працівника.

Етика соціальної роботи досягла найбільшої актуальності в XIX столітті. У цей час соціальну роботу почали пов'язувати з наданням різноманітних соціальних послуг населенню.

З появою професійної соціальної роботи в сучасному суспільстві соціальну допомогу почали надавати спеціалісти, які отримали відповідну підготовку в спеціалізованих навчальних закладах. Основним компонентом підготовки соціальних працівників є розвиток і вдосконалення морально-етичних та особистісних якостей, ціннісних орієнтацій, навчання професійній етиці соціальних працівників як специфічної професійної групи [5, с. 3].

Сьогодні велике значення має діяльність соціальних працівників на місцевому рівні, тобто ефективність надання соціальних послуг за місцем проживання клієнта.

Отже, усі перераховані етапи соціальної роботи побудовані на високому рівні розвитку морально-етичної професійної культури фахівця, оскільки спрямовані на всебічне задоволення потреб клієнта та побудову з ним якісної взаємодії, спрямованої не лише при вирішенні своєї проблеми, а й відпрацьовувати навички суспільно корисної поведінки та вибудовувати якісно нове розуміння свого соціального статусу та можливостей самореалізації в динамічних умовах соціального життя.

Проаналізувавши наукові літературу, ми з'ясували, що етика соціальної роботи є частиною філософської науки про роль моральних принципів у практиці соціальної роботи та має велике значення для практики соціальної роботи. Як філософсько-соціологічне знання воно відіграє виняткову роль у формуванні професійно-етичного іміджу фахівця.

Під етикою соціальної роботи слід розуміти науку про моральні цінності вчинків і поведінки соціального працівника у сфері діяльності чи моралі як вимоги до його реальної поведінки в процесі діяльності, його завдань і розвиток відносин з клієнтами та їх оточенням.

1.2. Структура професійно-етичної культури майбутніх соціальних працівників

Складовою професійної культури є етична культура, яка виявляє моральні вимоги до особистості фахівця. Професійно-етична культура соціального працівника відображає єдність процесу створення професійно-етичних цінностей і процесу засвоєння цих цінностей (виконує аксіологічну функцію).

Професійно-етична культура соціального працівника являє собою систему професійно-етичних якостей, які регулюють (виконують регулятивну функцію) соціально-виховні відносини. Водночас професійно-етична культура виконує й нормативну функцію.

Професійно-етична культура соціального працівника виконує також виховну функцію, формуючи якості особистості, спосіб життя всіх учасників професійної взаємодії [21, с. 319].

Розрізняють два рівні прояву моральних регуляторів у професійних стосунках – на рівні зовнішньої етичної культури поведінки, яка проявляється, наприклад, у людській ввічливості, тактовності, і на рівні глибокого внутрішнього розуміння моральних категорій і уявлень, які переходять у переконання: переконання про добро і зло, професійні обов'язки. Засвоєні етичні категорії формують внутрішню професійно-етичну культуру [6, с. 15].

Індикаторами наявності професійно-етичної культури можуть бути певні якості, характеристики та поведінка, які відповідають вимогам професійно-етичного кодексу чи правил соціального працівника.

Аналіз діяльності соціального працівника, наукова література [1, с. 170] дозволило виділити наступні компоненти професійно-етичної культури соціального працівника:

- аксіологічний компонент, який розкриває професійно-етичну культуру фахівця як сукупність педагогічних цінностей. Крім того, педагогічними цінностями можна вважати як різновид життєво-професійних цінностей;

- технологічний компонент професійно-етичної культури функціонує як метод соціально-педагогічної діяльності. Цей компонент показує можливості реалізації соціально-педагогічної діяльності, можливості задоволення комунікативних потреб, отримання нової інформації та передачі набутого досвіду.

Рівень професійно-етичної культури формує якість виконуваної роботи. А якість і ефективність професійної діяльності, у свою чергу, формують рівень професійно-етичної культури [7, с. 32].

Рівень професійно-етичної культури і якість соціально-практичної діяльності є двома взаємопов'язаними факторами.

1. Творчий компонент професійно-етичної культури є вираженням професійної творчості. Оскільки цінності професійно-особистісні, техніка їх

реалізації є лише фактором формування особистості в умовах творчої діяльності;

2. Особистісний компонент розкриває професійно-етичну культуру соціального працівника як специфічну можливість реалізації сутнісних сил особистості. Під сутнісними силами розуміють потреби, здібності, інтереси, соціальний досвід особистості, міру соціальної активності людини [15, с. 71].

Ціллю в системі цінностей соціального працівника є гуманістичні цінності, альтруїстичний імператив. Серед професійних цінностей найвище місце займають «цінності якості», оскільки в них виявляються суттєві особистісні та професійні якості професіонала. Ці якості залежать від рівня розвитку ряду інших професійних навичок: прогностичних, комунікативних, організаторських, посередницьких, рефлексивних та ін. Серед таких якостей визначаються комунікабельність, доброзичливість, тактовність, толерантність, справедливість, прагнення зрозуміти іншу людину, прагнення зрозуміти іншу людину, комунікабельність, доброзичливість, комунікабельність, допитливість, емпатія, прагнення до особистісного та професійного вдосконалення, впевненість у собі, власних знаннях і діях, цілях і принципах дій, принципівості, цілеспрямованість, почуття міри, творча активність.

Важливою якістю соціального працівника є вміння логічно мислити і правильно формулювати свої думки. А це допоможе не тільки створити професійно активну взаємодію між фахівцем і клієнтом, а й уникнути непотрібних непорозумінь чи конфліктів і образ. Крім того, ця якість сприяє успішній роботі в одній команді, раціональному та переконливому розподілу завдань, тактовній та ефективній взаємодії з колегами, а також правильній координації дій, спрямованих на досягнення спільних цілей [45, с. 267-268].

Щоб фахівець залишався на сучасному професійному рівні, потрібен постійний розвиток як професійно, так і особистісно. Однак для цього недостатньо одного лише прагнення до самовдосконалення, необхідно володіти відповідними навичками та вміннями, виявляти творчу активність. При цьому

велике значення має гнучкість і варіативність мислення, що сприяє розвитку творчого підходу до професійної діяльності,

Згадані якості можуть проявлятися в різному ступені, і прояв кожної якості вимагає почуття міри. Допомогти в цьому може така якість, як самоконтроль – регуляція своєї поведінки, мотивів, спонукань, а також самообмеження – контроль над почуттями, стриманість у їх прояві. Формуванню рефлексії сприяє необхідний самоконтроль і самоконтроль.

Соціальний працівник, який володіє знаннями і здатний надати великий вплив, повинен нести відповідальність за рекомендації, які він дає, і методи, за допомогою яких він досягає мети. Але ця відповідальність має виявлятися не лише у підпорядкуванні контролюючим органам. Це має бути внутрішня відповідальність перед собою, оскільки внутрішній зв'язок елементів особистості гарантує лише почуття відповідальності. За пережите і зрозуміле людина повинна відповісти своїм життям, своєю совістю, щоб пережите і зрозуміле не залишилося безплідним [3, с. 74].

Особливість виконання обов'язків соціального працівника полягає в органічному поєднанні особистих і професійних якостей.

Характерною рисою його роботи є володіння фаховими знаннями як обов'язкова умова розвитку професійно-етичної культури. Це пояснюється тим, що вплив професійних дій соціального працівника на життя людини може бути таким же сильним, як, наприклад, вплив професійного чи непрофесійного ставлення до людини. Тому «знання цінностей» посідає заслужене місце в системі педагогічних знань.

На підставі кваліфікаційних вимог можна зафіксувати наскільки широкий і різноманітний спектр необхідних знань у фахівця в галузі соціально-педагогічної роботи. Кожен із компонентів професійно-етичної культури соціального працівника включає соціально значущий досвід у суспільстві, відповідні знання філософії, релігійної культури, а також певний рівень розуміння світу та переконань. Тому першочерговою вимогою до професіонала є вимога професійних знань і навички їх застосування. У той же час наука є

найкращим засобом інтелектуальної дисципліни, оскільки вона заохочує судження та незалежне мислення. Це дозволяє фахівцеві приймати виважені та виважені рішення, проявляти наполегливість у їх виконанні та досягати успіху [18, с. 51].

Технологічна складова професійно-етичної культури розкривається через опис комплексу прийомів і способів практичної взаємодії. Володіння фахівцем низкою прийомів і засобів свідчить про його професійну культуру. Серед необхідних умінь і знань чільне місце посідають ті, що сприяють формуванню професійно-етичної культури, показниками якої є:

- мистецтво вербального і невербального спілкування;
- уміння працювати в команді;
- вміння організувати діяльність або конкретне завдання;
- емпатія;
- вміння слухати;
- вміння логічно і правильно мислити і переконливо доносити до клієнта свої думки і наміри;
- навички самовдосконалення;
- оперативна активність і готовність як вираження методичних знань про діяльність та вміння їх застосовувати [43, с. 209].

Оскільки професійно-етична культура соціального працівника реалізується в соціально орієнтованій діяльності, у поведінці фахівця, виявляється у взаємодії, у спілкуванні, то змістовними компонентами професійно-етичної культури є технології взаємодії, технології спілкування, технології для розв'язання конфліктів, технології організації діяльності окремої людини чи групи на території

Зокрема, у роботі соціального працівника спілкування становить особливе навантаження. Можна сказати, що професійне спілкування є найважливішим засобом, методом і змістом діяльності спеціаліста, який як регулює, так і діє з різними установами, особами та групи виправлено [47, с. 11-12].

У процесі професійної діяльності, реалізації та створення професійно-етичних цінностей соціальний працівник функціонує як суб'єкт професійно-етичної культури. Створюючи цінність, він реалізує творчу складову професійно-етичної культури.

Творчість є вираженням специфічної людської якості, водночас це похідна потреба, що виникає внаслідок культурного розвитку. А результатом творчості є професійна культура. Враховуючи креативний характер професійно-етичної культури, можна сказати, що культура – це завжди творчість з усіма ознаками творчого акту, вона завжди адресна, діалогічна і її засвоєння є особистим відкриттям фахівця, створення світу культури в собі [6, с. 19].

Усвідомлення та засвоєння етичної природи творчості дозволяє фахівцеві керувати власною творчою самооцінкою, а усвідомлення моральної та громадянської значущості діяльності завжди мобілізує його творчий стан через почуття відповідальності за конкретну справу, за долю однієї конкретної людини. При цьому слід звернути увагу на те, що процес професійної творчості – це процес вирішення завдань, які постійно постають перед соціальним працівником. В принципі, всі завдання є творчими, оскільки не існує однакових ситуацій для їх вирішення [37, с. 76].

Проблема творчості стосовно особистості порушує проблему самореалізації особистості, прояву її внутрішньої сили, в якій виявляється особистісна складова. Термін «внутрішні сили» охоплює потреби, здібності, інтереси, соціальний досвід і рівень соціальної активності особистості.

Потреби, а також інтереси та ідеали являють собою різні сторони спрямованості людини, які служать мотивацією її дій.

За умови формування здібностей відбуваються структурні зміни особистості в цілому: у системі взаємин, у волі та в характері. А певні соціально-педагогічні та загальні навички є передумовою успішної та адекватної реалізації моральних принципів поведінки у професійних взаємодіях.

Індикатором наявності професійно-етичної культури можуть бути певні особисті якості та поведінка, що відповідають вимогам професійно-етичного кодексу [44, с. 122].

Отже, можна сказати, що професійно-етична культура соціального працівника – це певна система професійно-етичних якостей, що регулюють соціально орієнтовані відносини у професійній взаємодії. Це також дозволяє використовувати функціональні компоненти системи професійно-етичної культури соціального працівника:

- аксіологічний компонент (професійно-етична культура як процес створення, підтримки та засвоєння професійно-етичних цінностей);
- регулятивний компонент (професійна культура як система професійно-етичних якостей, що регулюють соціально-виховні відносини);
- нормативний компонент (професійно-етична культура як сукупність норм професійних стосунків і стандартів поведінки);
- виховний компонент (професійно-етична культура як фактор формування моральної культури учасника професійної взаємодії).

1.3. Фахові особливості професійно-етичної культури майбутніх соціальних працівників

Закон України «Про вищу освіту», «Національна доктрина розвитку освіти країни у XXI столітті», «Національна стратегія розвитку освіти в Україні на період до 2021 року», реформаторські зміни галузі визначають доктрина «Працівників вищих навчальних закладів щодо індивідуалізації навчального процесу», підвищення ступеня самостійності, професійного самовизначення та формування компетентностей майбутнього фахівця. На етапі сприйняття і засвоєння знань учні повинні активно діяти як суб'єкти і застосовувати їх на практиці. Перед ними постає завдання переосмислити та закріпити професійні навички та вміння з точки зору їх практичної діяльності.

Ефективність навчання професійної етики майбутніх фахівців соціальної сфери залежить від освітнього середовища, в якому вони навчаються. Його основні риси виявляються у забезпеченні джерела знань та інформації, необхідних для подальшої роботи.

У той же час можна вважати, що соціальна робота є найбільш різноманітною, трудомісткою і морально відповідальною діяльністю в структурі «професійної допомоги». Саме високий ступінь відповідальності фахівця за прийняття рішень, сильний вплив стресорів у взаємодії з клієнтом, який відчуває особливі потреби та складні життєві обставини, зумовлюють формування певних професійно важливих якостей, значного ступеня особистісної зрілості та професійна етика.

З цієї причини в нашому дослідженні актуальним вважається дослідження педагогічних умов формування професійної етики майбутніх соціальних працівників у процесі їх навчання у ЗВО, орієнтоване останніми роками на екологічний підхід до освіти, інтерпретацію дослідниками як сукупність принципів і способів використання можливостей середовища для досягнення освітніх цілей.

Тому значний потенціал освітнього середовища науковці вбачають у створенні сприятливих умов для всебічного виховання та саморозвитку особистості, збагаченні її морально-етичними цінностями, поширенні нових професійних ідей, стимулюванні взаємовідносин у студентському колективі. Значну роль відіграє також набуття етичного досвіду і моральних якостей, відповідних нормам професійної деонтології.

Деякі дослідники, такі як Л. Є. Клос, акцентує увагу на морально-духовній, педагогічній складовій освітнього середовища ЗВО, а не лише на її соціально-педагогічній та професійній складових. Зокрема, А. Є. Клос виділяє такі підходи до внутрішнього середовища навчального закладу: логічний, у якому вбачає сукупність його елементів, їх зв'язки та різну структуру, та позалогічний, що охоплює категорії атмосфери, духу, комфорт [22, с. 223]. При

цьому А. В. Литвин називає візуально-матеріальну, суб'єктивну та духовну (сукупність традицій, норм, правил) складові [29, с. 19].

Зважаючи на висловлені дослідниками міркування, освітнє середовище в університеті має бути зорієнтоване на розвиток етичної компетентності майбутніх фахівців. Ця якість переважно реалізується в певних сферах, таких як: розумова діяльність – як шлях від сприйняття інформації про довкілля до глибокого усвідомлення її сутності; морально-етична дія, що виявляється у зверненні до різних професійно-етичних норм. З цього приводу вчений С. О. Микитюк наголошує на засвоєнні формальних норм ввічливості аж до засвоєння гуманістичних принципів взаємодії з клієнтами [33, с. 236]. А створені педагогічні рамкові умови стають інструментом впливу на розвиток особистості у ЗВО. Для успішної реалізації процесу виховання професійної етики студентів у соціальній сфері в процесі професійної підготовки необхідно з'ясувати науково-теоретичне обґрунтування понять «стан» і «педагогічний стан».

Розглядаючи термін «умова» з виховної точки зору, трактують його як обставину, причину, діючий елемент, рушійну силу виховання.

На думку А. О. Денисенка, умови, на відміну від факторів, які безпосередньо виробляють певні впливи та ефекти, формують певне середовище, обставини місця і часу дії, в яких відбувається педагогічний процес. Умови створюють природний, соціокультурний, історичний, психологічний, освітній фон для дії факторів. При цьому залежно від поставленої мети одні й ті ж умови можна вважати сприятливими або несприятливими для ефективності навчально-виховного процесу [13, с. 116].

Умови відрізняються від факторів тим, що вони досить рухливі і мінливі, тому їх можна не тільки враховувати, але й педагогічно конструювати [13, с. 47]. На цій основі встановлюється причинно-наслідковий зв'язок між умовами професійного навчання та результатами підготовки кваліфікованих робітників. Таким чином, якщо певний стан є причиною наслідку, то його прояв залежить не тільки від нашого усвідомлення цього стану (його

визначення), а й від його наявності, існування та актуалізації. Тому перед учителем постає завдання не тільки визначити, а й створити (підготувати) та реалізувати певні умови досягнення очікуваного результату.

Філософський підхід трактує умову як категорію, яка визначає те, що залежить від іншого (умовне), що допускає існування речі, суб'єкта, стану, процесу [34, с. 68].

Термін «педагогічні умови» сьогодні інтенсивно вживається, особливо в наукових працях, які присвячені проблемам професійної підготовки майбутніх фахівців соціальної сфери. Тому вважаємо за доцільне провести більш поглиблений методологічний аналіз цього явища. Педагогічні умови дослідники пояснюють як сукупність об'єктивних і суб'єктивних факторів, які зумовлюють ефективне функціонування всіх компонентів виховних систем і залежать від мети, завдань, змісту, форм і методів цієї системи [24, с. 77].

Педагогічні умови формування професійної етики майбутніх соціальних працівників – це комплекс заходів, які забезпечують найбільш сприятливе середовище для ефективного функціонування певної педагогічної системи в освітньому процесі ЗВО. А це означає, що на формування професійної моралі майбутнього соціального працівника впливають різноманітні індивідуально-психологічні та соціально-психологічні фактори, зумовлені вищою нервовою діяльністю, потребами, інтересами, мотивацією, здібностями, індивідуально-психологічними особливостями особистості, а також життям. умови в соціальному середовищі і соціальний досвід особистості. Прихильниками цієї концепції є багато вчених [27, с. 4-5] та ін.

Проте такий стан речей впливає на регулярність навчання, відповідно ефективність професійної підготовки студентів залежить від певних умов, зокрема від:

- важливості змісту навчального матеріалу для майбутніх спеціалістів;
- епістемологічні критерії, тобто якість процесу підготовки соціальних працівників залежить від обсягу педагогічно-пізнавальної діяльності та практичного застосування знань і вмінь, а ефективність засвоєння знань прямо

пропорційна потребам у навчанні, рівню навчальних труднощів, інтенсивності навчання;

- залучення студентів до вирішення значущих для них педагогічних і професійних завдань, які водночас спонукають їх до творчої педагогічної діяльності;

- психологічні, які вимагають урахування інтересу до навчально-професійної діяльності та навчальних можливостей студентів, оскільки продуктивність професійного навчання залежить від їх пізнавальної діяльності, особливостей мислення, розвитку пам'яті, вміння вчитися, сформованості вміння та навички, задіяні в процесі використання спеціальних тренувальних вправ і сприяють мисленню та пошуку сенсу;

- кібернетична, згідно з якою результативність, якість навчання співвідноситься з частотою та обсягом зворотного зв'язку, ефективністю контролю, якістю управління навчальним процесом (при цьому продуктивність професійної підготовки підвищується, якщо модель дії встановлюється на основі відповідної моделі);

- виконується «програма руху», а її результати – «цільова програма» – передують фактичній активності в мозку);

- соціологічні, які підкреслюють актуальність використання інтерактивних технологій і підтверджують, що розвиток особистості пов'язаний з розвитком тих, з ким вона спілкується, і що ефективність навчання залежить від інтенсивності пізнавальних контактів, взаємонавчання, когнітивного стресу [26, с. 26-27].

Вивчаючи педагогічні умови освітнього середовища ЗВО, дослідники поділяють їх на необхідні (умови, без яких система не може повноцінно функціонувати) і достатні (умови, достатні для нормального функціонування системи). Таку позицію дотримується особисто А. Литвин [29, с. 11], перебудовуючи зовнішнє (засоби та умови освітнього середовища) і внутрішнє (індивідуальне, особистісне). Автор особливо підкреслює взаємовплив та імплікаційний зв'язок охарактеризованих можливостей [29, с. 5]. Деякі вчені

вважають, що рівень навчальної діяльності залежить від умов її протікання [19, с. 18].

Педагогічні передумови виховання професійної етики майбутніх фахівців соціальної роботи розглядається як систему органічно взаємопов'язаних обставин, чинників, спрямованих на вирішення конкретних педагогічних завдань навчально-виховного процесу та сприяючих підвищенню рівня професійної етичної підготовки.

У даному випадку цінним для нашої роботи є дослідження вченого О. Р. Медведєва, виводячи певні критерії ефективності педагогічних умов підготовки фахівців, зокрема:

- створення умов для ціннісно-морального самовизначення та збігу цінностей суб'єктів освітнього процесу та виявлення цінності освіти як чинника позитивної самореалізації особистості;

- удосконалення навичок розробки соціальних проектів;

- володіння рефлексивною культурою та вмінням постійно співвідносити свої потреби з соціальним середовищем;

- створення рівня культури спілкування, достатнього для забезпечення ефективності об'єкт-суб'єктної взаємодії;

- узгодження структури пізнавальної діяльності зі структурою діяльності студента для забезпечення зв'язку процесу навчання з вирішенням значущих завдань професійної діяльності;

- створення ситуації успіху як механізму мотивації діяльності для формування потреби в самоосвіті та саморозвитку;

- створення умов як для цілісного оволодіння набором компетенцій, що відповідають професійній діяльності, так і інструменту, що дозволяє створювати проекти розвитку [31, с. 4-5].

Тому формування професійної етики майбутніх соціальних працівників є складним і багатоетапним процесом, який потребує відповідного проектування навчального процесу та створення сприятливої педагогічної основи.

Як зазначив відомий педагог Л. М. Петренко переконливо доводить, що «ефективність педагогічного процесу залежить від умов його перебігу» [35, с. 123].

Формування майбутніх соціальних працівників професійній етиці – це рух від реального світу особистих подій до результатів їх свідомості, які у вигляді умінь і навичок закріплюються в когнітивних структурах психіки і служать для вирішення виробничих завдань. Здатність брати участь у ситуаціях, що відповідно до засвоєння індивідом етичних, у тому числі моральних, норм і цінностей [20, с. 24].

Таблиця 1.1

**Перелік основних педагогічних вимог до професійної етики
майбутніх соціальних працівників у ЗВО**

	Педагогічні умови формування професійної етики майбутніх фахівців соціальної роботи в університетах	Рейтинг у %
1.	Формування позитивної мотивації до професійно-етичного вдосконалення, саморозвитку	42,4%
2.	Оновлення змісту навчальних дисциплін професійно-етичною компонентою	17,3
3.	Застосування інноваційних технологій формування професійної етики в освітньому процесі	12,6
4.	Участь студентів у волонтерській діяльності	27,7

Перша педагогічна вимога передбачає формування позитивної мотивації професійно-етичного вдосконалення, а також саморозвитку студентів.

Соціальна робота в цілому та цілеспрямований процес формування професійної етики майбутніх соціальних працівників, на думку науковців і практиків, потребують вирішення конкретних завдань. Серед них чільне місце посідають:

- володіння теорією професійної етики;
- знання його структури, функцій, моральних принципів, цінностей, категорій;
- використання в соціальній роботі технологій;

- виховання професійно-етичних умінь і навичок, розвиток гуманістичного мислення;

- усвідомлення цінностей професії;

- формування та активізація сфери мотивації здобуття професії фахівця із соціальної роботи;

- самоаналіз і дидактична рефлексія тощо [20, с. 8].

Тому вважається, що в основі професійної діяльності лежить певна система мотиваційних процесів, яка дає змогу визначити такі рівні:

- мотивація суб'єкта соціальної роботи;

- мотивація суб'єкта соціальної роботи;

- мотивація або процес суб'єкт-об'єктної взаємодії [19, с. 21].

На думку науковців, саме мотивація як освітня умова передбачає перетворення професійно-етичних знань, умінь і навичок у засоби особистісно-професійного розвитку. Це підвищує якість майбутньої професійної роботи з клієнтами і, не в останню чергу, рівень професійної компетентності соціального працівника [19, с. 22].

Науковці надають класифікацію мотивів за видами (соціально-пізнавальні) та рівнями, а саме:

- широкі соціальні мотиви (обов'язок, відповідальність, розуміння суспільної важливості навчання), що проявляються як орієнтація на ерудованість, реалізуються як задоволення від навчання процес і його результати;

- вузькі соціальні мотиви, тобто бажання в майбутньому зайняти відповідну посаду, отримати визнання оточення, отримати гідну винагороду за свою працю;

- мотиви соціальної співпраці, спрямовані на різні форми взаємодії, утвердження своєї ролі в колективі;

- педагогічні та пізнавальні мотиви, що скеровують методи засвоєння знань;

- мотиви самоосвіти, спрямовані на отримання додаткових знань [25, с. 161].

Мотиви дій, необхідні для формування позитивного ставлення до виховання професійної етики у майбутніх фахівців соціальної роботи, С. О. Микитюк класифікує так:

- мотив соціальний, що забезпечує усвідомлення потреб суспільно значущої професійної діяльності, спрямований на професійно-етичне виховання майбутніх соціальних працівників геть;

- мотив досягнення, який полягає в необхідності розвитку професійно важливих якостей і моральних цінностей;

- мотив залучення до професійно-етичної діяльності, який спонукає студентів до вдосконалення професійно-етичних знань і вмінь, професійної компетентності та професіоналізму [33, с. 239]. При цьому необхідними для справжнього фахівця ми вважаємо мотиви інтелектуально-емоційної сфери, які він усвідомлює як потребу в набутті культурних знань, прагнення до розширення культурного рівня, поглиблення та систематизації спеціальних знань.

До цілей і завдань виховання професійної етики належать:

- усвідомлення майбутніми соціальними працівниками власного «Я», власних потенційних можливостей і здібностей;

- усвідомлення цілей свого професійно-етичного виховання на основі розуміння ролі професійної етики;

- визначення ролі етичних знань у професійній та особистісній освіті;

- вибір шляхів і методів створення програм професійно-етичного навчання.

Основними для діяльності майбутнього соціального працівника є такі гуманістичні цінності: людська гідність, толерантність, соціальна справедливість, гуманізм, соціальна дія, які зафіксовані в кодексі етики та визнані професійними асоціаціями соціальних працівників. соціальна дія

фахівця за своєю природою цінна, оскільки полягає в підтримці, реабілітації та розвитку клієнта, на чому наголошує дослідник С. А. Коваль [24, с. 78].

Професійна рефлексія відображається в діях, які враховуються при обґрунтуванні педагогічної системи професійно-етичної освіти, зокрема:

- встановлення та усвідомлення цілей професійно-етичної освіти;
- огляд мотивів виховання професійної етики та їх задоволення;
- визначення та реалізація вихідного рівня (стану) сформованості професійної етики особистості кожного окремого студента;
- розробка та реалізація програми заходів, яка передбачає основні перехідні етапи навчання професійної етики;
- отримання та розуміння інформації про дизайн професійної етики за певними параметрами;
- опрацювання інформації, самооцінка, розробка та впровадження корекційних взаємодій у проектуванні професійної етики.

Підсумовуючи, на основі аналізу наукової літератури приходимо до висновку, що сьогодні в Україні особистісній складовій виховання професійної етики майбутніх соціальних працівників приділяється недостатньо уваги [23, с. 20-21].

Другою педагогічною вимогою є оновлення змісту навчальних дисциплін професійно-етичною складовою.

Аналіз педагогічної та методичної документації (навчальних планів, програм) показує, що професійно-етична підготовка соціальних працівників є частиною професійно орієнтованих дисциплін, які забезпечують загальнопрофесійну підготовку студентів спеціальності «соціальна робота».

У підготовці студентів даної спеціальності необхідно розглянути окремі навчальні предмети. Зокрема, можна виділити такі дисципліни: «Вступ до спеціальності», «Історія соціальної роботи», «Теорія та історія соціальної педагогіки», «Волонтерська робота», «Теорія та методика соціальної роботи», «Індивідуальне консультування», «Робота в групах», «Робота в громаді», «Етика соціальної роботи», «Основи соціалізації особистості», «Технологія

соціальної роботи», «Соціальна робота з різними групами населення», «Психолого-педагогічні основи міжособистісного спілкування».

Третя педагогічна вимога – використання інноваційних технологій для формування професійної етики.

Відомо, що формування професійної етики студентів залежить від вивчення та впровадження як педагогічного, так і виробничо-інноваційного досвіду в навчальний процес ЗВО.

Інноваційна діяльність викладача ЗВО у навчальному процесі як форма творчої діяльності спрямована на розуміння та застосування сучасних методик і технологій з метою досягнення кращих результатів у професійній підготовці майбутніх соціальних працівників.

До інноваційних методів належать: проектне навчання; саморепрезентація; технологія занурення у професійну діяльність; техніка гри тощо.

Четвертою педагогічною вимогою до навчання професійної етики майбутніх соціальних працівників є участь у волонтерській діяльності, під якою ми розуміємо такий напрямок професійної підготовки студентів, який сприяє формуванню інтересу до професії та творчого підходу до вирішення нетипових завдань, самовдосконалення, самореалізація, розвиток відповідних професійно-етичних цінностей, особистих моральних і професійно важливих якостей. Проводиться з метою створення умов для інтелектуального, духовного та професійного становлення молоді, її самореалізації. З цього приводу педагоги-теоретики та педагоги-практики [31, с. 15-16] зазначають, що позааудиторна робота, як одна з форм роботи ЗВО, сприяє творчому розвитку особистості, реалізації її професійний і культурно-моральний потенціал.

Таким чином, ми з'ясували, що до цілей і завдань професійної етики належать: усвідомлення майбутніми соціальними працівниками власного «Я», власних потенційних можливостей і здібностей; усвідомлення цілей свого професійно-етичного виховання на основі розуміння ролі професійної етики;

визначення ролі етичних знань у професійній та особистісній освіті; вибір шляхів і методів створення програм професійно-етичного навчання.

Ціннісні орієнтації також постають у руслі мотивації. Адже така робота приносить позитивні результати та задоволення та поєднує в собі особисте та робоче значення. Тобто, якщо в діяльності створюються певні цінності, вони служать їй мотивами.

Для успішного формування професійної етики майбутніх фахівців із соціальної роботи необхідним є розвиток професійної готовності, що ґрунтується на позитивній мотивації до оволодіння певними спеціальними знаннями та вміннями, особистими цінностями, якостями, а також професійно-етичної рефлексії.

Особливості формування професійної етики майбутніх фахівців з соціальної роботи включають наступні аспекти:

- Особисті цінності та якості. Формування професійної етики базується на особистих цінностях та якостях майбутніх соціальних працівників. Вони повинні мати позитивну мотивацію, яка ґрунтується на внутрішньому переконанні у значущості соціальної роботи та її впливу на життя інших людей. До цих якостей можуть належати емпатія, толерантність, чуйність, справедливість та інші, що допомагають встановлювати позитивні та етичні взаємини з клієнтами та іншими співробітниками.

- Спеціальні знання та вміння. Розвиток професійної етики також передбачає набуття та вдосконалення спеціальних знань та вмінь у сфері соціальної роботи. Майбутні соціальні працівники повинні мати глибоке розуміння етичних принципів, норм та стандартів професійної діяльності. Вони також повинні вміти застосовувати ці знання в практичних ситуаціях, розпізнавати етичні конфлікти та шукати етично обґрунтовані рішення.

- Професійно-етична рефлексія. Важливою складовою формування професійної етики є професійно-етична рефлексія. Це вміння аналізувати та оцінювати власні етичні практики, розуміти свої сильні та слабкі сторони, а також здатність до самокритики та постійного самовдосконалення. Майбутні

соціальні працівники повинні бути здатними аналізувати свої дії, рефлексувати над етичними аспектами своєї роботи та вдосконалювати свої навички відповідно до етичних вимог професії.

Ці особливості взаємодіють та впливають одна на одну, створюючи основу для формування сильної професійної етики у майбутніх соціальних працівників. Вони сприяють розвитку свідомих та відповідальних професіоналів, які діють відповідно до етичних принципів та норм у своїй роботі з людьми.

Висновки до першого розділу

Проведене в першому розділі бакалаврської роботи аналіз теоретичних засад формування професійно-етичної культури майбутніх соціальних працівників дозволило нам зробити висновки узагальнюючого характеру. Ці висновки стосуються, по-перше, аналізу результатів наукової літератури з досліджуваної проблеми, її огляд в історичному аспекті; по-друге, вивчення видів, структури та функцій професійно-етичної культури майбутніх соціальних працівників; по-третє, аналізу фахових особливостей професійно-етичної культури майбутніх соціальних працівників.

Складність завдань соціальної роботи вимагає від фахівців соціальної служби не тільки відповідної професійної підготовки, але й особистих якостей і цінностей, пов'язаних з альтруїзмом, толерантним ставленням до представників різних соціальних спільнот, доброзичливістю, відкритістю до людей, і бажання допомогти.

У рамках дослідження виникнення та розвитку професійної етики в соціальній роботі нами проаналізовано найважливіші періоди західноєвропейської історії соціальної роботи (архаїчний, філантропічний періоди благодійності, період громадської (громадської, церковної) благодійності, період від державної благодійності до сучасного розвитку соціальної роботи) визнавали важливість поваги до альтруїстичних і гуманних ідей у наданні допомоги різним групам, які її потребують.

Етику соціальної роботи в сучасному суспільстві слід розглядати як науку про моральні цінності, які втілюються в професійній діяльності соціального працівника, у виконанні ним своїх обов'язків і в побудові відносин з клієнтами та оточуючими, а також у відносинах з колегами.

Професійно-етичну культуру професіонала соціальної сфери ми розглядаємо як сукупність правил, вимог до представника, який працює у сфері надання соціальних послуг, а також професійних знань, умінь, навичок та певних особистих якостей, які дають змогу професійних завдань на високому

рівні. Основними компонентами професійно-етичної культури соціального працівника є аксіологічний компонент (розкриває професійно-етичну культуру через сукупність педагогічних цінностей), технологічний компонент (спосіб реалізації різних напрямків соціальної роботи з використанням одночасно оптимальних форм і методів), творчий компонент професійно-етичної культури (прояв професійної творчості) та «особистісний компонент» (показує професійно-етичну культуру соціального працівника як специфічний спосіб реалізації діяльності соціального працівника) потреби, навички, інтереси, соціальний досвід професіонала тощо). Домінуючими в професійно-етичній культурі професіонала, який реалізує свою професійну діяльність у соціальній роботі, є «ціннісні цілі», які включають творчий характер професійної діяльності, соціальну значущість, можливість самоствердження та самореалізації.

За результатами теоретичного аналізу проблеми формування професійно-етичної культури професіонала соціальної сфери встановлено, що основними вимогами та критеріями поведінки соціального працівника є етичні норми соціальної роботи, які визначаються специфікою соціальної роботи. Знання норм і принципів професійної етики та їх послідовне застосування допомагає фахівцеві ефективно виконувати свої професійні обов'язки.

Формування професійної етики майбутніх соціальних працівників буде ефективним, якщо університети забезпечуватимуть такі педагогічні умови, які задовольнятимуть потреби студентів щодо професійно-етичного виховання та розвитку через опанування передового досвіду та вироблення індивідуального стилю діяльності та активної діяльності. участь у постійному процесі вдосконалення психолого-педагогічного процесу. Слід підкреслити, що освітній простір загалом має стати джерелом саморозвитку та постійного самовдосконалення майбутнього соціального працівника, закономірним наслідком якого будуть зміни в бік підвищення рівня його професійно-етичної компетентності.

РОЗДІЛ II. Особливості формування професійно-етичної культури майбутніх соціальних працівників

2.1. Діагностика стану сформованості професійно-етичної культури культури майбутніх соціальних працівників

Високий професіоналізм у соціальній роботі неможливий без високої етичної культури спеціалістів, які працюють у цій сфері. Різноманітність завдань соціальної роботи вимагає від майбутніх фахівців не лише належного рівня розвитку особистісних якостей і цінностей, пов'язаних з альтруїзмом, толерантним ставленням до представників різних соціальних спільнот, доброзичливістю, відкритістю до людей і послужливістю. Ефективне вирішення актуальних соціальних проблем неможливе без розуміння, підготовки та оволодіння майбутніми соціальними адвокатами професійно значущими якостями, які б дозволяли швидко та якісно вирішувати основні завдання соціальної практики.

Професійна підготовка соціальних працівників в Україні здійснюється в різних типах вищих навчальних закладів, насамперед університетів, і виконує освітні завдання, спрямовані на цілеспрямоване та систематичне формування готовності студентів до професійної діяльності. Їхня робота базується на підході, заснованому на професійній моралі та етиці. Тому важливою особливістю підготовки майбутніх соціальних працівників є реалізація професійно-етичної спрямованості з метою гуманізації як самого процесу навчання, так і його практичного значення.

Системним чинником цього процесу є морально-етична складова професійної підготовки, яка відіграє домінуючу роль у формуванні професійної компетентності майбутніх соціальних працівників.

На базі Чорноморського національного університету імені Петра Могили проведено емпіричне дослідження освітнього рівня професійно-етичної

культури майбутніх соціальних працівників серед 9 студентів 4 курсу спеціальності соціальна робота.

Для визначення рівня професійно-етичної культури майбутніх соціальних працівників використовувалися наступні методи:

1) Методика "Мотиви вибору педагогічної діяльності" розроблена Є. Ільїним. Цей інструмент дозволяє оцінити мотивацію студентів до обрання соціальної роботи як професії. Вона допомагає виявити особисті цінності та мотиви, які впливають на їхні вибори.

2) Анкети самооцінки фахових компетенцій соціальних працівників використовуються для оцінки самосвідомості майбутніх соціальних працівників щодо їхніх знань, навичок та вмінь, пов'язаних з професійною діяльністю. Ці анкети дозволяють оцінити рівень професійної компетентності та самооцінку в цій сфері.

3) Опитувальник Форверга на контактність використовується для оцінки здатності майбутніх соціальних працівників установлювати контакти з клієнтами та побудовувати взаємини з ними. Цей інструмент допомагає виявити рівень комунікативних навичок та вміння спілкуватися з різними людьми.

4) Картки самооцінки рівня професійної компетентності соціального працівника використовуються для оцінки студентами своїх знань, навичок та якостей, які є важливими для успішної професійної діяльності в соціальній роботі. Ці картки дозволяють студентам самостійно оцінити свою готовність до професійно-етичної практики.

Застосування цих методик дозволяє здійснити діагностику та оцінку професійно-етичної культури майбутніх соціальних працівників, що важливо для їхнього подальшого розвитку та формування відповідної професійної поведінки. Давайте розглянемо їх ближче:

1) «Мотиви вибору навчальної діяльності» Є. Ільїна.

Методичний підхід Т. І. Ільїна «Вивчення мотивації вищої освіти» дає змогу визначити структуру мотивації навчального процесу студента вищого навчального закладу. Ця анкета містить 50 питань.

Ключем до опитувальника є три шкали. За відповіді на задані питання по кожній шкалі нараховуються бали.

Якщо значення першої та другої шкали перевищують значення третьої шкали, це свідчить про те, що випускники зробили правильний вибір професії та були ним задоволені.

Ця методика складається з трьох шкал:

1. «Здобуття знань» (прагнення до отримання нових знань, прояви допитливості);
2. «Оволодіння професією» (прагнення суб'єкта оволодіти знаннями про професію, бажання набути професійно значущих якостей);
3. «Отримання диплома» (бажання отримати в результаті диплом, що підтверджує набуття набутих знань і вмінь).

За значущістю відповідного мотиву, вираженого балами, можна визначити, наскільки соціальний працівник має яскраво виражене педагогічне покликання (пункти 1 – 4; 6) та головні та другорядні інтереси (пункти 5; 7 – 12).

2) Анкета для самооцінки професійних компетентностей соціальних працівників.

Метою самооцінки є відстеження та оцінка динаміки особистісного зростання та індивідуального розвитку учасника атестації, виявлення сильних і слабких сторін професійної діяльності, усвідомлення досягнень та планування подальшого професійного вдосконалення.

Результати самооцінки складаються із заповненої анкети самооцінки за формою, затвердженою Державною службою якості освіти України та доступною для завантаження з офіційного веб-сайту Служби.

Анкета самооцінки містить сто тверджень, зміст яких відповідає трудовим діям професійних компетенцій, зазначених у професійному стандарті

професії «соціальний працівник», виданому наказом Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства від 23.12.2020 № 2736-20.

Для заповнення анкети необхідно прочитати та зрозуміти запропоновані твердження та оцінити, наскільки кожне з них відповідає професійній діяльності учасника атестації та вибрати один із п'яти варіантів відповідей.

На кожне твердження є п'ять варіантів відповіді. Необхідно вибрати та відмітити один із варіантів.

3) Опитувальник Форверга на контактність.

Мета – визначити ступінь осмисленості та розвитку компонентів життєвої сили особистості, які проявляються у спілкуванні.

Інструкція. Бажано оцінити себе за 9-бальною шкалою, щоб дізнатися, якою мірою представлені характеристики описують вас.

Оцінка «5» означає, що ви володієте цією якістю; Ви більше віддаєте, ніж отримуєте.

Крапки ліворуч від «5» відповідають «зменшенню» цієї властивості, праворуч від «5» – її «збільшенню».

Оцінка «1» – Ви взагалі не володієте цією ознакою.

Оцінка «9» – Ви володієте цією рисою в максимально можливому ступені.

Ключ до анкети самооцінки життєвих сил: ми переводимо отримані відповіді за 9-бальною шкалою.

Підраховується кількість балів за кожною статтею та визначається значущість і рівень підготовки компонентів стійкості:

- 9-18 балів – низький рівень осмисленості та сформованої життєвості; 19-40 балів – середня вираженість життєвого тону;

- 41-54 бали - Стійкість є вашою якістю;

- 55-72 бали – ви активно демонструєте стійкість у своїй орієнтації на співпрацю, у вмінні знаходити шляхи самостійного вирішення проблем;

- 73-81 бал – ця якість цілком притаманна. Вони готові долати життєві труднощі, вирішувати проблеми та орієнтовані на майбутнє.

4) Картка самооцінки професійної компетентності соціального працівника.

Анкета складається з 15 питань, на які необхідно відповісти за шкалою від 1 до 5.

Результати дослідження можуть бути представлені у вигляді числових балів, які відображають ступінь наявності та вираженості різних компонентів контактності. Зазвичай, більш високі бали вказують на вищий рівень осмисленості та розвитку контактних якостей особистості, тоді як нижчі бали можуть свідчити про недостатність або незрілість цих компонентів.

2.2. Особливості формування професійно-етичної культури майбутніх соціальних працівників

Наведемо результати кількісного та якісного аналізу дослідницької фази експерименту, зроблені на основі обґрунтованих показників рівня професійної компетентності студентів Чорноморського національного університету ім. Петра Могили.

Мотиваційно-ціннісний показник рівня професійної компетентності відображає специфіку професійних мотивів, цінностей і особистісних установок у професії, які відображаються у професійній діяльності професіонала соціальної сфери.

На першому етапі дослідження нами було використано методикау «Мотиви вибору педагогічної діяльності» Є. Ільїна. Усереднені показники дослідницької оцінки мотивів особистості студентів Чорноморського національного університету ім. Петра Могили за вказаною методикою представлені в таблиці 2.1.

Отримані в результаті первинної діагностики дані про мотивацію майбутніх соціальних працівників до роботи в соціальній сфері та отриманні знань в університеті свідчать про перевагу зовнішніх мотивів (у середньому 3,19 бала) над внутрішніми (3,03 бала).

Оцінка мотивів професійної діяльності майбутніх соціальних працівників

№	Мотиваційна структура	Середній бал
1.	Визнання корисності власної діяльності, важливості соціального навчання та виховання молоді	2,97
2.	Інтерес до соціально-педагогічної діяльності	2,94
3.	Прагнення до спілкування з молоддю	3,01
4.	Бажання передати свої знання та соціальний досвід	3,05
5.	Прагнення до самоствердження, до підвищення власного статусу, престижу	2,76
6.	Прагнення до самовираження, творчої діяльності	3,17
7.	Бажання знаходитися в оточенні інтелектуалів, освічених людей	3,01
8.	Можливість займатися науковою роботою, отримати вчений ступінь, звання; підвищити свій статус	2,73
9.	Можливість задовольнити своє бажання до влади	2,81
10.	Змусили обставини	4,19
11.	Наявність довгострокової відпустки	3,22
12.	Не потрібно перебувати на роботі «від дзвінка до дзвінка»	3,64
	Середнє за професійно значущими мотивами	3,03
	Середнє за зовнішніми мотивами	3,19

У структурі зовнішніх мотивів професійної мотивації досліджуваних студентів 4-го курсу Чорноморського національного університету ім. Петра Могили найменше (2,71 бала) оцінили можливість підвищення свого статусу через наукову, дослідницьку та громадську діяльність. Це може свідчити про відсутність бачення перспектив розвитку. Проте важливими мотивами роботи в навчальних закладах та соціальній сфері є особливості зовнішньої організації робочого часу – наявність вихідних днів, можливість організувати комфортний графік роботи.

Серед внутрішніх професійних мотивів студенти Чорноморського національного університету ім. Петра Могили найвище оцінили мотиви творчої діяльності та самовираження (3,17 бала), а також мотиви передачі соціального досвіду (3,05 бала). Тому важливо приділяти увагу соціально-педагогічній творчості та соціально-педагогічному досвіду при розвитку мотивації соціальних працівників у процесі оперативної діяльності з метою стимулювання майбутніх спеціалістів до розвитку професійних навичок.

Таким чином, аналіз результатів досліджуваної оцінки мотивацій діяльності досліджуваних студентів Чорноморського національного університету ім. Петра Могили свідчить про:

- наявність негативної тенденції переважання зовнішніх мотивів над внутрішніми;
- відсутність у соціальних працівників мотивації до комерційної діяльності.

Загальні результати діагностики мотивації майбутніх соціальних працівників наведені в таблиці 2.2, де в колонці «Кількість» відображається абсолютне значення учасників, віднесених до певного рівня, «%» – відсоткове значення даних, отриманих при діагностиці.

Таблиця 2.2

Ступінь сформованості професійних мотивів соціальних працівників

№	Рівень професійної мотивації	Кількість	%
1.	Високий (значне переважання фахових інтересів)	2	22,3%
2.	Середній (наявність як внутрішніх, так і зовнішніх мотивів)	5	55,5%
3.	Базовий (переважання статусних мотивів)	2	22,2%
	Усього	9	100%

На етапі опитування експерименту було встановлено, що лише незначна частка досліджуваних студентів Чорноморського національного університету ім. Петра Могили має високий рівень професійної мотивації (22,3%). У

переважної більшості студентів (55,5%) спостерігається поєднання внутрішньої та зовнішньої мотивації, що дає нам підстави планувати подальшу роботу з урахуванням переважаючих мотивів. Для значної частини опитаних характерна низька професійна мотивація (22,2%).

Отримані дані дозволяють визначити необхідність вжиття додаткових заходів, спрямованих на розвиток та зміцнення внутрішньої мотивації розвитку майбутніх соціальних працівників через виявлення особистих сильних сторін, захоплень та інтересів, створюючи таким чином ситуацію успіху в професії. Це сприятиме збільшенню кількості студентів з високою професійною мотивацією.

На другому етапі дослідження нами було визначено когнітивний показник рівня професійної компетентності майбутніх соціальних працівників, який показує ступінь володіння досліджуваними професійними знаннями та вміннями адекватно виконувати професійні функції.

Когнітивний показник рівня професійної компетентності майбутніх соціальних працівників показує ступінь володіння досліджуваними професійними знаннями та вміннями адекватно виконувати професійні функції.

Анкета самооцінки соціальних працівників мала на меті оцінити рівень підготовки студентів Чорноморського національного університету ім. Петра Могили щодо їхніх професійних навичок та компетенцій.

Результати діагностики рівня професійної підготовки наведені в таблиці 2.3.

Таблиця 2.3

Експертиза підготовки професійних компетенцій майбутніх соціальних працівників

№	Фахові компетенції	Середній бал
1.	Проектна	1,54
2.	Діагностична	1,93
3.	Творча	3,17

4.	Технологічна	1,37
5.	Організаційна	3,22
6.	Соціально-освітня	2,47
	Середній показник	2,29

Як видно із середнього показника результатів опитування, рівень професійної майстерності майбутніх соціальних працівників дослідницької фази експерименту відповідає середньому рівню і становить 2,29 бала. Вважаємо, що такого рівня професійної підготовки майбутніх соціальних працівників недостатньо.

Найвище студенти оцінили свої організаторські (3,22 бала) та творчі (3,17 бала) здібності.

Рівень власної проектної компетентності студенти оцінюють низько (1,55 бала). Проектна компетентність включає знання змісту та можливостей соціального проектування в соціально-педагогічній дії.

Слід зазначити, що оцінка власної технічної компетентності майбутніми соціальними працівниками є низькою – 1,37 бала. На нашу думку, саме володіння соціальними працівниками технологіями роботи з різними категоріями клієнтів та виконання різних соціальних функцій визначає рівень їх професійної компетентності за когнітивними та діяльними показниками.

Дані, визначені для окремих навичок, зведені нами за рівнем підготовки студентів Чорноморського національного університету ім. Петра Могили та представлені в таблиці 2.4.

Таблиця 2.4

Рівень розвитку професійних компетенцій студентів Чорноморського національного університету ім. Петра Могили

№	Рівні компетенцій	Кількість	%
1.	Високий	1	11,1%
2.	Середній	6	66,7%
3.	Базовий	2	22,2%

Усього	9	100%
--------	---	------

Високий рівень кваліфікації мають лише 11,1% досліджуваних студентів Чорноморського національного університету ім. Петра Могили. Середній рівень професійної компетентності продемонстрували 66,7% учасників експерименту, при цьому 22,2% з них оцінили рівень своєї професійної компетентності низьким балом, що зумовлено низькими індивідуальними показниками за певними шкалами та недостатньою кількістю майбутні соціальні працівники з відповідними сучасними знаннями в проектних і комунікаційних технологіях.

За результатами дослідницького етапу експерименту можна визначити потребу майбутніх соціальних працівників у підготовці сучасних професійних знань та вмінь.

Третій етап дослідження. Соціально-функціональний показник рівня професійної компетентності студентів Чорноморського національного університету ім. Петра Могили відображає особистісні якості суб'єктів, професійно важливі для забезпечення ефективної комунікативної взаємодії з суб'єктами освітнього простору.

Особливі вимоги висуваються до рівня соціальної компетентності майбутнього соціального працівника, оскільки професійне спілкування соціального працівника є одним із найважливіших діагностичних, корекційних і профілактичних засобів діяльності. Тому дослідження соціально-комунікативних характеристик студентів Чорноморського національного університету ім. Петра Могили розглядаємо як важливу складову діагностики рівня їх професійної компетентності.

Контактна анкета Форверга дозволяє досліджуваним оцінити основні характеристики, що визначають ефективність соціально-педагогічного спілкування, а саме: емпатія, повага, щирість, конкретність, ініціативність, безпосередність. Результати оцінки наведені в таблиці 2.5.

Таблиця 2.5

Вивчення контактних характеристик студентів Чорноморського національного університету ім. Петра Могили

№	Характеристики професійного спілкування	Середній бал
1.	Емпатія	4,15
2.	Повага	4,03
3.	Щирість	2,87
4.	Конкретність	3,21
5.	Ініціативність	3,02
6.	Безпосередність	2,84
	Середній показник	3,35

На етапі відкриття експерименту виявилось, що середні рейтингові показники серед студентів Чорноморського національного університету ім. Петра Могили найвищі за шкалами Емпатія та Повага – 4,15 та 5,03 бала відповідно.

Емпатія і повага до співрозмовника є професійно важливими характеристиками соціального працівника. Водночас такі важливі якості спілкування, як щирість і прямота, майбутні соціальні працівники оцінили невисокими балами – 2,87 та 2,84 бала відповідно.

Узагальнені дані для оцінки індивідуальних контактних характеристик студентів Чорноморського національного університету ім. Петра Могили наведені в таблиці 2.6.

Таблиця 2.6

Ступінь контактності студентів Чорноморського національного університету ім. Петра Могили

№	Рівні компетенцій	Кількість	%
1.	Високий	1	11,1%
2.	Середній	6	66,7%
3.	Базовий	2	22,2%
	Усього	9	100%

Високий рівень контактності на дослідницькій фазі експерименту відзначено у 16,0% досліджуваної групи студентів Чорноморського національного університету ім. Петра Могили. 22,2% опитаних назвали низьку

контактність як професійно важливу характеристику для побудови конструктивних комунікативних відносин з клієнтами. Тобто кожен четвертий студент не може налагодити щирі, емоційну та безцінну взаємодію з клієнтами для надання соціально-педагогічної допомоги.

Ставлення майбутніх соціальних працівників до комунікативної взаємодії необхідно коригувати через розвиток комунікативних умінь і навичок фахівців на основі гуманістичних цінностей рівності, партнерства та врахування індивідуальності кожного партнера по спілкуванню.

На четвертому етапі емпіричного дослідження, нами було визначено рефлексивний показник рівня професійної компетентності майбутніх соціальних працівників, який стосується характеристики здатності спеціалістів оцінювати та прогнозувати результати власного професійного розвитку.

Карта самооцінки рівня професійної компетентності майбутнього соціального працівника спрямована на вивчення рефлексивної складової досліджуваної якості як здатності студентів Чорноморського національного університету ім. Петра Могили адекватно спрямовувати розвиток власної професійної компетентності. Результати виявлення особливостей самооцінки досліджуваних представлені в таблиці 2.7.

Таблиця 2.7

Ступінь самооцінки майбутніми соціальними працівниками власної професійної компетентності

№	Рівні компетенцій	Кількість	%
1.	Високий	2	22,2%
2.	Середній	5	55,5%
3.	Базовий	2	22,3%
	Усього	9	100%

Як видно з результатів самооцінки, більшість досліджуваних студентів Чорноморського національного університету ім. Петра Могили (64,0%) оцінюють свою професійну компетентність як середню.

Невеликий відсоток (22,2%) майбутніх соціальних працівників оцінюють свій досвід як високий, а 22,3% респондентів (тобто кожен четвертий) повідомляють, що мають деякі базові знання.

Як бачимо, майбутні соціальні працівники не вміють адекватно оцінювати рівень власної професійної компетентності. Це свідчить про те, що одні недооцінюють себе через невміння оволодіти певними соціальними технологіями, а інші не враховують такі важливі складові професійної компетентності, як мотивація, спрямованість розвитку та особистісні якості.

5-й етап. Рівень професійної компетентності досліджуваної групи студентів Чорноморського національного університету ім. Петра Могили (що представляє сукупність даних, отриманих за всіма діагностичними критеріями) представлений у таблиці 2.8.

Таблиця 2.8

**Рівень професійної компетентності досліджуваної групи студентів
Чорноморського національного університету ім. Петра Могили**

№	Рівні компетенцій	Кількість	%
1.	Високий	1	11,1%
2.	Середній	6	66,7%
3.	Базовий	2	22,2%
	Усього	9	100%

Констатувальний етап експерименту дав змогу визначити початковий рівень професійної компетентності досліджуваної групи студентів Чорноморського національного університету ім. Петра Могили у процесі виробничої практики та виділити основні тенденції її розвитку. Виявлено, що 11.1% учасників тестування мають високий ступінь професійної компетентності як інтегральної якості з мотиваційно-ціннісного, когнітивного, соціально активного та рефлексивного компонентів. Для них характерна усвідомлена внутрішня мотивація, яскраво виражені професійні цінності та особистісні якості, професійні знання та вміння.

Більше половини опитаних студентів (66,7%) мають середній рівень професійної компетентності, який характеризується розвиненістю окремих компонентів компетенції та наявністю прогалин в інших.

Кожен третій студент Чорноморського національного університету ім. Петра Могили (22,2%) має базову професійну компетенцію, яка дає змогу

виконувати завдання в межах, визначених керівництвом. У фахівців відсутній особистий інтерес до соціально-освітніх змін; їхня діяльність не спрямована на результативність та результативність, а провідною установкою є просто отримання документа про закінчення ЗВО.

Дані, отримані на констатувальному етапі експерименту, представлені на рисунку 2.1.

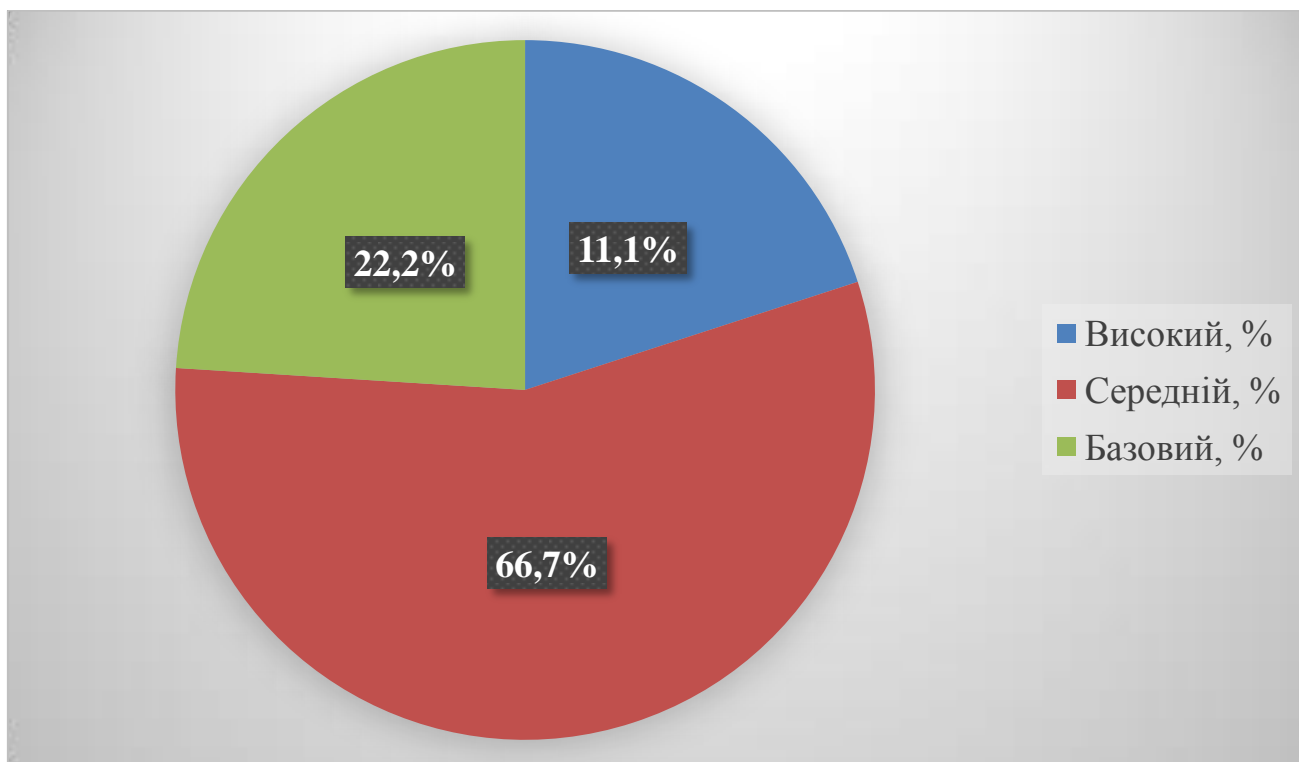


Рис. 2.1. Розподіл учасників експерименту за рівнями професійної компетентності

Отже, кількісний та якісний аналіз констатуючого етапу експерименту дає підстави стверджувати про низький рівень професійно-етичної культури досліджуваної групи студентів факультету соціальної роботи Чорноморського національного університету ім. Петра Могили. Це пов'язано з об'єктивними суспільними змінами, які вимагають від майбутніх фахівців соціальної сфери особистої мотивації, пошуку інноваційних та ефективних форм роботи, умінь і навичок проектного менеджменту в соціальній сфері, готовності до широкого соціального партнерства та відмова від готових рішень або пошук універсальних знань і технологій.

2.3. Рекомендації підвищення рівня професійно-етичної культури майбутніх соціальних працівників

У системі навчання професійної етики майбутніх соціальних працівників у ЗВО важливу роль відіграють інноваційні педагогічні та професійні технології вдосконалення професійної етики. Серед них виділимо: ігрові, проектні, інформаційно-комунікаційні, колаборативні технології, кейс-метод тощо.

Педагогічні технології мають тісно поєднуватися з сучасними виробничими технологіями, які сприяють інтеграції педагогічних і професійних знань і умінь, необхідних для надання якісної соціальної допомоги клієнтам в кризовій ситуації. Відповідно до сучасних тенденцій розвитку освіти у підготовці майбутніх соціальних працівників Чорноморського національного університету ім. Петра Могили доцільно обирати ті форми, методи і технології, які найбільше відповідають формуванню розумових здібностей, логічного інтелекту та словесному навчальному процесу, аж до використання потенціалу змісту професійної етики для виявлення творчих здібностей, самовдосконалення, саморозвитку особистості.

Професійна етична підготовка майбутніх спеціалістів із соціальної роботи Чорноморського національного університету ім. Петра Могили дозволяє набути нових техніко-етичних знань і навичок для вирішення практичних і операційних завдань, а також для задоволення пізнавальних інтересів і потреб. Такий процес має відбуватися з урахуванням специфіки професійної етики; особисті потреби у навчанні, вдосконаленні, самовдосконаленні та саморозвитку студента. Ефективність цієї роботи визначається ступенем підготовки соціального працівника у системі професійно-етичних знань і умінь, а також компетентно важливих якостей.

Водночас формування професійної етики майбутніх соціальних працівників ЗВО відбувається в педагогічній системі, в якій резонансна дія

пізнавально-гуманітарної, а також морально-ціннісної орієнтацій підвищує ефективність і веде до зростання позитивного змінює свої морально-етичні якості.

На основі аналізу наукових джерел та в процесі дослідження було встановлено такі положення як змістовну основу педагогічної системи, яка може використовуватися у процесі навчання студентів Чорноморського національного університету ім. Петра Могили є:

1) Розвиток професійної етики стає предметом педагогічної та продуктивної діяльності;

2) Формування професійної етики студентів відбувається в атрибутивній структурі цілісного педагогічного процесу, який складається з:

- динамічно стійких педагогічних стратегій (реалізує функцію механізму саморегуляції системи, її нормативно-методичного забезпечення);

- постановка цілей (реалізує функцію джерела системи, забезпечення її продуктивності та оцінки);

- педагогічні умови, що відображають організаційно-змістовий компонент системи;

- сукупність педагогічних методів і технологій, що визначають шляхи ефективної реалізації системи, виконують функцію її організаційно-методичного забезпечення;

3) Педагогічна система розвитку професійної етики майбутніх соціальних працівників є частиною освітнього простору університету, в якому поєднується наукова творчість і професійна практика студентів.

Процес формування системи професійно-етичних компетентностей майбутніх фахівців із соціальної роботи у вищому навчальному закладі має базуватися на таких методологічних підходах:

- антропологічний підхід (використання соціального та первинного досвіду роботи здобувачів; організація навчального процесу на основі створення психологічного комфорту та атмосфери співпраці в діалоговому

спілкуванні з урахуванням психологічних, вікових, етнокультурних особливостей студентської молоді тощо);

- особистісна активність (забезпечення суб'єктної позиції здобувача в навчально-виховному процесі, створення умов для самостійного визначення й усвідомлення мотивів, цілей, вибору засобів і умов своєї діяльності, рефлексії її результатів);

- формування ставлення до навчання та професійної діяльності (особистісні та життєві завдання для абітурієнтів побудова системи взаємодії викладачів і студентів на основі відкритості, довіри та діалогу створення умов для саморозкриття та самореалізації професійно-особистісного потенціалу майбутнього фахівця організація різних видів діяльності претендентів з метою отримання професійного досвіду за обраною професією);

- компетентнісний (професійно-особистісний розвиток майбутнього фахівця соціальної сфери забезпечується розвитком системи професійно-етичних компетенцій як необхідних складових його трудової діяльності);

- гуманітарно-аксіологічний (спрямованість на формування системи загальнолюдських і професійних цінностей здобувача, які визначають його ставлення до світу, до своєї діяльності, до себе як особистості та професії);

- ситуативно-контекстуальний (створення та реалізація системи педагогічних професійних ситуацій, що відображають сутність і зміст етико-деонтологічних основ професійної діяльності професіонала соціальної сфери) [41, с. 154-155].

Процес формування професійно-етичної культури студенти Чорноморського національного університету ім. Петра Могили має базуватися на таких принципах:

- принцип ситуативності (відбір ситуацій професійної діяльності соціального працівника; процес базується на їх аналізі);

- принцип індивідуалізації навчально-виховного процесу (створення сприятливих умов для розкриття та розвитку освіченого, професійно-етичного потенціалу майбутнього фахівця соціальної сфери);

- принцип полікультурності та поліетнічності освітнього процесу вищого навчального закладу (сприяє самоідентифікації студентів і викладачів, утверджує норму конструктивної безконфліктної злагоди та взаємодії з представниками інших культур і етнічних груп у єдиному просторі, формування міжкультурної компетентності);

- принцип діалогічного виховання (забезпечує досягнення позитивної відкритості, внутрішнього руху учнів і вчителів назустріч один одному, розвиток кращих якостей особистості, віру в можливість знайти себе в тій чи іншій сфері життя навчальний заклад);

- принцип єдності та наступності нормативно-правової, соціальної, психолого-педагогічної, технологічної освіти соціального працівника;

- принцип професійно-прикладної спрямованості етико-деонтологічної підготовки майбутнього фахівця соціальної роботи;

- принцип індивідуально-особистісної спрямованості та диференціації професійної підготовки майбутніх фахівців соціальної сфери, комплексного впливу на пізнавальну, емоційну та професійно-практичну сфери особистості майбутнього соціального працівника;

- принцип регіоналізації (підготовка майбутніх фахівців соціальної сфери за регіональною професійною спеціальністю з урахуванням особливостей та профільної специфіки об'єктів соціальної інфраструктури регіону) [40, с. 128].

Комплекс умов, що забезпечують ефективність процесу формування професійно-етичної культури майбутніх фахівців соціальної роботи у Чорноморському національному університеті ім. Петра Могили, включає такі складові:

1) Адміністративно-організаційні умови:

- відповідність організації навчального процесу закладу;

- вища освіта є «вимогою» сучасного ринку праці, рівень професійної культури спеціаліста соціальної сфери;

- участь у реалізації освітніх компонентів з деонтології соціальної роботи висококваліфікованими фахівцями та практиками соціальної сфери;

- удосконалення індивідуальної роботи кураторів зі студентами ЗВО;
- моніторинг особистісного розвитку студентів у процесі навчання їх професійної етики;

2) Педагогічні та технологічні умови:

- пріоритет впровадження інтерактивних, педагогічних методів навчання з урахуванням вікових особливостей студентської молоді;
- реалізація структурно-логічних міжпредметних зв'язків;
- активізація потенціалу різних видів практики та волонтерства;

3) Індивідуально-професійні умови: високий рівень професійно-етичної культури викладачів вищого навчального закладу, а також наявність у них мотиваційно-когнітивної та поведінкової готовності до діяльності, спрямованої на формування професійно-етичної культури майбутніх фахівців у соціальна сфера, мотивація та активність абітурієнтів щодо оволодіння професійно-етичними компетентностями в навчальній та позашкільній діяльності [6, с. 15].

Отже, шляхи підвищення професійно-етичної культури студентів Чорноморського національного університету ім. Петра Могили мають бути інклюзивними, об'єктивно спостережуваними та вимірюваними особистісними ресурсом, які формуються під час професійної підготовки та активно розвиваються у професійній практиці.

Перспективи подальших досліджень ми вбачаємо в обґрунтуванні психолого-педагогічних передумов ефективного формування професійно-етичної культури професіонала соціальної сфери, зокрема об'єднання всіх складових процесу професійно-етичної культури в єдиний єдина цільова система підготовки майбутніх фахівців соціальної сфери до інтеграції у ЗВО.

Висновки до другого розділу

На базі Чорноморського національного університету імені Петра Могили проведено емпіричне дослідження освітнього рівня професійно-етичної культури майбутніх соціальних працівників серед 9 студентів 4 курсу спеціальності соціальна робота.

Діагностика рівня професійно-етичної культури майбутніх соціальних працівників проводилась за допомоги таких методик: «Мотиви вибору педагогічної діяльності» Є. Ільїна; Анкета самооцінки фахових компетенцій соціальних працівників; опитувальник Форверга на контактність; Картка самооцінки рівня професійної компетентності соціального працівника.

Наведемо результати кількісного та якісного аналізу дослідницької фази експерименту, зроблені на основі обґрунтованих показників рівня професійної компетентності студентів Чорноморського національного університету ім. Петра Могили. Отримані в результаті первинної діагностики дані про мотивацію майбутніх соціальних працівників до роботи в соціальній сфері та отриманні знань в університеті свідчать про перевагу зовнішніх мотивів (у середньому 3,19 бала) над внутрішніми (3,03 бала).

На основі проведеного дослідження серед студентів Чорноморського національного університету ім. Петра Могили було виявлено, що лише невелика частина з них (22,3%) проявляє високий рівень професійної мотивації, тоді як більшість студентів (55,5%) мають поєднання внутрішньої та зовнішньої мотивації. Ці дані дають підстави для планування подальшої роботи з урахуванням переважаючих мотивів. Значна кількість студентів (22,2%) характеризується низьким рівнем професійної мотивації. Крім того, лише 11,1% студентів мають високий рівень кваліфікації, тоді як більшість (66,7%) продемонстрували середній рівень професійної компетентності, і серед них 22,2% оцінили свою компетентність як низьку. Рейтингові показники шкал "Емпатія" та "Повага" серед студентів виявилися найвищими, але якості спілкування, такі як щирість і прямота, були оцінені низькими балами. Низьку

рівень контактності відзначено у 22,2% студентів, що має важливе значення для побудови конструктивних комунікативних відносин з клієнтами. Більшість опитаних студентів (66,7%) мають середній рівень професійної компетентності з присутністю прогалін. Кожен третій студент (22,2%) має базову професійну компетенцію, яка дозволяє їм виконувати завдання, визначені керівництвом. Важливо відзначити, що в деяких студентів відсутній особистий інтерес до соціально-освітніх змін, а їхня діяльність не спрямована на результативність та результати, а лише на отримання диплому.

Кількісний та якісний аналіз констатуючого етапу експерименту дає підстави стверджувати про низький рівень професійно-етичної культури досліджуваної групи студентів факультету соціальної роботи Чорноморського національного університету ім. Петра Могили. Це пов'язано з об'єктивними суспільними змінами, які вимагають від майбутніх фахівців соціальної сфери особистої мотивації, пошуку інноваційних та ефективних форм роботи, умінь і навичок проектного менеджменту в соціальній сфері, готовності до широкого соціального партнерства та відмова від готових рішень або пошук універсальних знань і технологій.

У системі навчання професійної етики майбутніх соціальних працівників у ЗВО важливу роль відіграють інноваційні педагогічні та професійні технології вдосконалення професійної етики. Серед них виділимо: ігрові, проектні, інформаційно-комунікаційні, колаборативні технології, кейс-метод тощо.

Шляхи підвищення професійно-етичної культури студентів Чорноморського національного університету ім. Петра Могили мають бути інклюзивними, об'єктивно спостережуваними та вимірюваними особистісними ресурсом, які формуються під час професійної підготовки та активно розвиваються у професійній практиці.

Перспективи подальших досліджень ми вбачаємо в обґрунтуванні психолого-педагогічних передумов ефективного формування професійно-етичної культури професіонала соціальної сфери, зокрема об'єднання всіх

складових процесу професійно-етичної культури в єдиний єдина цільова система підготовки майбутніх фахівців соціальної сфери до інтеграції у ЗВО.

ВИСНОВКИ

Загалом, в результаті нашого дослідження історії виникнення і розвитку професійно-етичної культури майбутніх соціальних працівників, ми можемо сказати, що складність завдань соціальної роботи вимагає від фахівців соціальної служби не тільки відповідної професійної підготовки, але й особистих якостей і цінностей, пов'язаних з альтруїзмом, толерантним ставленням до представників різних соціальних спільнот, доброзичливістю, відкритістю до людей. і бажання допомогти.

У рамках дослідження виникнення та розвитку професійної етики в соціальній роботі нами проаналізовано найважливіші періоди західноєвропейської історії соціальної роботи (архаїчний, філантропічний періоди благодійності, період громадської (громадської, церковної) благодійності, період від державної благодійності до сучасного розвитку соціальної роботи) визнавали важливість поваги до альтруїстичних і гуманних ідей у наданні допомоги різним групам, які її потребують.

Етику соціальної роботи в сучасному суспільстві слід розглядати як науку про моральні цінності, які втілюються в професійній діяльності соціального працівника, у виконанні ним своїх обов'язків і в побудові відносин з клієнтами та оточуючими, а також у відносинах з колегами.

Дослідивши структуру професійно-етичної культури майбутніх соціальних працівників, можемо узагальнити, що професійно-етичну культуру професіонала соціальної сфери ми розглядаємо як сукупність правил, вимог до представника, який працює у сфері надання соціальних послуг, а також професійних знань, умінь, навичок та певних особистих якостей, які дають змогу професійних завдань на високому рівні. Основними компонентами професійно-етичної культури соціального працівника є аксіологічний компонент, технологічний компонент, творчий компонент професійно-етичної культури та «особистісний компонент». Домінуючими в професійно-етичній культурі професіонала, який реалізує свою професійну діяльність у соціальній

роботі, є «ціннісні цілі», які включають творчий характер професійної діяльності, соціальну значущість, можливість самоствердження та самореалізації.

За результатами теоретичного аналізу проблеми формування професійно-етичної культури професіонала соціальної сфери встановлено, що основними вимогами та критеріями поведінки соціального працівника є етичні норми соціальної роботи, які визначаються специфікою соціальної роботи. Знання норм і принципів професійної етики та їх послідовне застосування допомагає фахівцеві ефективно виконувати свої професійні обов'язки.

Формування професійної етики майбутніх соціальних працівників буде ефективним, якщо університети забезпечуватимуть такі педагогічні умови, які задовольнятимуть потреби студентів щодо професійно-етичного виховання та розвитку через опанування передового досвіду та вироблення індивідуального стилю діяльності та активної діяльності. участь у постійному процесі вдосконалення психолого-педагогічного процесу.

На базі Чорноморського національного університету імені Петра Могили проведено емпіричне дослідження освітнього рівня професійно-етичної культури майбутніх соціальних працівників серед 9 студентів 4 курсу спеціальності соціальна робота.

Діагностика рівня професійно-етичної культури майбутніх соціальних працівників проводилась за допомоги таких методик: «Мотиви вибору педагогічної діяльності» Є. Ільїна; Анкета самооцінки фахових компетенцій соціальних працівників; опитувальник Форверга на контактність; Картка самооцінки рівня професійної компетентності соціального працівника.

Наведемо результати кількісного та якісного аналізу дослідницької фази експерименту, зроблені на основі обґрунтованих показників рівня професійної компетентності студентів Чорноморського національного університету ім. Петра Могили. Отримані в результаті первинної діагностики дані про мотивацію майбутніх соціальних працівників до роботи в соціальній сфері та

отриманні знань в університеті свідчать про перевагу зовнішніх мотивів (у середньому 3,19 бала) над внутрішніми (3,03 бала).

Цитуючи надану інформацію, можна сказати, що у Чорноморському національному університеті ім. Петра Могили більшість студентів має поєднання внутрішньої та зовнішньої мотивації, але тільки незначна частина з них має високий рівень професійної мотивації. Є також значна частина студентів з низькою професійною мотивацією.

У той же час, тільки 11,1% студентів мають високий рівень кваліфікації, тоді як 66,7% мають середній рівень професійної компетентності. Деякі з цих студентів також оцінюють свою професійну компетентність як низьку, і це може бути пов'язано з недостатніми знаннями в певних областях.

Що стосується якостей спілкування, то емпатія та повага до співрозмовника вважаються важливими, але деякі інші якості, такі як щирість і прямота, оцінюються низькими балами. Це може вказувати на потребу поліпшення комунікаційних навичок у майбутніх соціальних працівників.

Також зазначено, що тільки 11,1% студентів відзначилися високою контактністю на дослідницькій фазі експерименту, а 22,2% вважають низьку контактність важливою для побудови комунікативних відносин з клієнтами. Це свідчить про необхідність покращення навичок у взаємодії з клієнтами для надання соціально-педагогічної допомоги.

Загалом, висвітлені дані показують потребу у подальшій роботі над підвищенням рівня професійної мотивації, компетентності та комунікаційних навичок у студентів Чорноморського національного університету ім. Петра Могили, які навчаються на соціально-педагогічних спеціальностях.

Кількісний та якісний аналіз констатуючого етапу експерименту дає підстави стверджувати про низький рівень професійно-етичної культури досліджуваної групи студентів факультету соціальної роботи Чорноморського національного університету ім. Петра Могили. Це пов'язано з об'єктивними суспільними змінами, які вимагають від майбутніх фахівців соціальної сфери особистої мотивації, пошуку інноваційних та ефективних форм роботи, умінь і

навичок проектного менеджменту в соціальній сфері, готовності до широкого соціального партнерства та відмова від готових рішень або пошук універсальних знань і технологій.

У системі навчання професійної етики майбутніх соціальних працівників у ЗВО важливу роль відіграють інноваційні педагогічні та професійні технології вдосконалення професійної етики. Серед них виділимо: ігрові, проектні, інформаційно-комунікаційні, колаборативні технології, кейс-метод тощо.

Шляхи підвищення професійно-етичної культури студентів Чорноморського національного університету ім. Петра Могили мають бути інклюзивними, об'єктивно спостережуваними та вимірюваними особистісними ресурсом, які формуються під час професійної підготовки та активно розвиваються у професійній практиці.

Перспективи подальших досліджень ми вбачаємо в обґрунтуванні психолого-педагогічних передумов ефективного формування професійно-етичної культури професіонала соціальної сфери, зокрема об'єднання всіх складових процесу професійно-етичної культури в єдиний єдина цільова система підготовки майбутніх фахівців соціальної сфери до інтеграції у ЗВО.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Алпатова О. В. Особливості процесу формування психологічної готовності соціальних працівників до професійної діяльності. Соціальна робота в Україні: теорія і практика. 2013. № 1–2. С. 169–176.
2. Артюшина М. В. Інноваційні технології навчання та можливості їх використання у сучасних лекціях ВНЗ : зб. наук. пр. Т. 1. 2012. № 39. С. 15– 20.
3. Баранюк В. В. Комунікативні уміння як важливий компонент діяльності майбутнього фахівця соціальної роботи: матеріали всеукраїнської науковопрактичної конференції «Сучасні технології навчання у професійній підготовці майбутніх фахівців», (Львів, 4 лист. 2013 р.) / М-во осв. і науки України, Нац. юрид. уні-т ім. Я. Мудрого. Харків: Нац. юридичний уні-т ім. Я. Мудрого, 2016. 164 с.
4. Баранюк В. В. Педагогічні умови формування професійно комунікативної компетентності майбутніх фахівців соціальної роботи : зб. наук. праць Національної академії Державної прикордонної служби України. Сер. Педагогічні науки / гол. ред. О. В. Діденко. Хмельницький : Вид-во НАДПСУ, 2015. № 1. С. 32–42.
5. Баранюк В. В. Формування професійно-комунікативної компетентності майбутніх фахівців соціальної роботи : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук : 13.00.04; 13.00.05. Хмельницький, 2016. 20 с.
6. Бартош О. П. Деякі аспекти професійної підготовки майбутніх соціальних працівників на засадах праксеологічного підходу у вищих навчальних закладах України // Науковий вісник УжНУ. Серія: Педагогіка. Соціальна робота. Вип.34. 2014. С.14-21.
7. Бацилева О. В. Психологічні аспекти підготовки соціальних працівників. Науковий вісник Миколаївського державного ун-ту ім. В. О. Сухомлинського. 2014. Вип. 2. С. 30–35.

8. Березовська Л. Формування комунікативно-мовленнєвої компетентності соціальних працівників у процесі професійної підготовки : монографія. ІваноФранківськ : НАІР, 2020. 412 с.

9. Біла О. О. Підготовка майбутніх фахівців соціальної сфери до проектування професійної діяльності: теорія і практика : монографія. Одеса: Астропринт, 2013. 424 с.

10. Вайнола Р. Особистісний розвиток майбутнього соціального педагога в процесі професійної підготовки : монографія. Запоріжжя : Хортицький навчально-реабілітаційний багатoproфільний центр, 2018. 460 с.

11. Гомонюк О. М. Теоретичні та методичні основи формування професійнопедагогічної культури майбутніх соціальних педагогів у вищих навчальних закладах : дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.04 – теорія і методика професійної освіти. Вінниця, 2012. 596 с.

12. Гришкова Р. О. Інтернаціоналізація освіти з позицій компетентнісного підходу до навчання. Стратегії країн Причорноморського регіону в геополітичному просторі. Миколаїв, 2015. С. 24-29.

13. Денисенко А. О. Організація моніторингу виховної системи вищих педагогічних навчальних закладів : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01 / Харків. нац. пед. ун-т ім. Г. С. Сковороди. Харків, 2018. 220 с.

14. Дударьов В. В. Професійна компетентність соціальних працівників: методи управління // Соціологія. 2015. № 4. С. 27-32.

15. Зозуляк-Случик Р. В. З 78 Формування професійної етики майбутніх соціальних працівників в університетах : монографія. Івано-Франківськ : НАІР, 2019. 460 с.

16. Інновації в освіті: перспективи розвитку : матеріали I Міжнародної науково-практичної конференції [м. Тернопіль, 20 травня 2021 р.]. Тернопіль : ЗУНУ, 2021. 357 с

17. Канюк О. Професійні вимоги до майбутніх соціальних працівників. Актуальні питання гуманітарних наук. 2015. Вип. 11. С. 253–259.

18. Карпенко О. Г. Вступ до спеціальності «Соціальна робота»: навчально-методичний посібник. К. : «Слово», 2011. 248 с.

19. Карпенко О. Г. Мотивація в структурі діяльності соціального працівника. Соціальна робота в Україні: теорія і практика. 2011. № 3–4. С. 16–22.

20. Карпенко О. Г. Професійна підготовка майбутніх соціальних працівників в умовах університетської освіти : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня д-ра пед. наук : 13.00.04. Київ, 2018. 44 с.

21. Кліманська М. Б. Психологічні особливості ставлення до професії соціального працівника // Збірник наукових праць КПНУ імені Івана Огієнка. 2016. № 4. С. 318-326.

22. Клос Л. Є. Практична складова професійної підготовки майбутніх соціальних працівників до здоров'язбережувальної діяльності. Вісник ЛДУ БЖД. 2013. № 8. С. 222–232.

23. Коваль В. Ю. Система позааудиторної діяльності студентів вищих навчальних закладів. Наукові праці Донецького національного технічного університету. Сер. «Педагогіка, психологія, соціологія». 2019. № 6. С. 19–23.

24. Коваль С. А. Формування професійно-ціннісних орієнтацій майбутнього фахівця Школи соціальної роботи у процесі його професійної підготовки. Вітчизняний журнал Школи соціальної роботи. 2008. № 3. С. 75–84.

25. Кокун О. Психологія професійного становлення сучасного фахівця : монографія. Київ : ДП «Інформ.-аналітичне агентство», 2012. 200 с.

26. Колісник-Гуменюк Ю. Концептуальні основи формування професійно-етичної культури майбутніх медиків. Педагогіка і психологія професійної освіти. 2011. № 5. С. 23–32.

27. Колодійчук Ю. В. Професійна підготовка майбутніх соціальних працівників до роботи з дітьми з обмеженими можливостями здоров'я : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04. Рівне, 2017. 22 с.

28. Кочина В. В. Сутність і структура поняття «культура професійного спілкування» майбутніх фахівців // Вісник Національного університету оборони України: педагогічна освіта. 2014. № 4 (41). С. 63-67.

29. Литвин А. В. Методологічні засади поняття «педагогічні умови»: на допомогу здобувачам наукового ступеня. Львів : СПОЛОМ, 2014. 76 с.

30. Лукашевич М. П., Семигіна Т. В. Соціальна робота: (теорія і практика) : підручник для ВНЗ. Київ : Каравела, 2011. 368 с.

31. Медведєва О. Р. Формування творчих умінь студентів у позааудиторній виховній роботі : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук. : 13.00.04. Харків, 2018. 19 с.

32. Мельничук І. М. Теорія і практика професійної підготовки майбутніх соціальних працівників засобами інтерактивних технологій : монографія. Тернопіль : Економічна думка, 2010. 326 с.

33. Микитюк С. О. Теоретико-методичні засади ресурсного підходу до професійної підготовки майбутнього вчителя: дис.... д-ра пед. наук : 13.00.04 / Терноп. нац. пед. ун-т ім. В. Гнатюка. Тернопіль, 2013. 425 с.

34. Литвин А. В. Методологічні засади поняття «педагогічні умови»: на допомогу здобувачам наукового ступеня. Львів : СПОЛОМ, 2014. 76 с.

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

36. Петько Л. В. Стимулювання готовності майбутніх соціальних педагогів до виховної роботи у процесі вивчення іноземної мови у ВНЗ // Актуальні проблеми навчання та виховання людей в інтегрованому середовищі: зб. наук. праць № 9 (11). К. : Університет «Україна». 2012. С. 84–95.

37. Рак Н. А. Зміст та особливості формування професійної ідентичності соціального працівника в Україні і за кордоном / The content and features of the formation professional identity of social worker in Ukraine and abroad. ТЕРНОПІЛЬ-2017. 111 с.

38. Савельчук І. Б. Підготовка соціальних працівників за сучасних умов: інноваційні тенденції. Вісник Житомирського державного університету імені Івана Франка. Педагогічні науки. 2016. Вип. 1. С. 120-125.

39. Савченко Т. О. Фахова підготовка як засіб формування у майбутніх соціальних педагогів умінь і навичок професійно орієнтованого спілкування // Педагогіка. Наука і освіта. 2016. № 130. С. 262-265.

40. Семигіна Т. Сучасна соціальна робота. Київ: Академія праці, соціальних відносин і туризму, 2020. 275 с.

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

42. Сущенко Т. І. Педагогізація управління професійною підготовкою викладачів як зразок майбутньої професійної діяльності // Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах. 2012. №24. С. 457-464.

43. Тернопільська В. І. Структура професійної компетентності майбутнього фахівця // Наук. вісник Мелітопольського державного педагогічного університету, 2012. №9. С. 208–213.

44. Технології соціально-педагогічної роботи: навчальний посібник / за заг. ред. проф. Капської А. Й . К. : 2010. 372 с.

45. Трегуб С. Є. Щодо формування комунікативної компетенції майбутнього фахівця // Збірник наукових праць за результатами конференції «Модернізація загальної та професійної освіти в умовах глобального світу». 2013. №4. С. 266-268.

46. Чуйко О. В. Професійно-орієнтовані практики в підготовці соціальних педагогів в Україні // Науковий часопис НПУ ім. М.П. Драгоманова. Серія 11: Соціальна робота. Соціальна педагогіка, 2018. Вип. 24. Т. 2. С. 158–166.

47. Clark Chris. The role of the social worker in the 21st century // Edinburgh : Scottish Executive Education Department, 2015. 47 p.