

Чорноморський національний університет імені Петра Могили

(повне найменування вищого навчального закладу)

Навчально-науковий інститут післядипломної освіти

(повне найменування інституту, назва факультету (відділення))

Кафедра соціальної роботи, педагогіки і логопедії

(повна назва кафедри (предметної, циклової комісії))

«Допущено до захисту»

Завідувач кафедри соціальної роботи,
педагогіки і логопедії

_____ Н. В. Савінова

“ _____ ” _____ 20__ року

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на здобуття ступеня вищої освіти

Бакалавр

(ступінь вищої освіти)

на тему: **ФОРМУВАННЯ ДЕОНТОЛОГІЧНОЇ КУЛЬТУРИ
СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ**

Керівники: д.п.н., професор
Савінова Наталія Володимирівна
викладач
Савінова Ганна Володимирівна
(вчене звання, науковий ступінь, П.І.Б.)

Рецензент: к.с.н., доцент
Чорна Вікторія Олександрівна
(посада, вчене звання, науковий ступінь, П.І.Б.)

Виконав: студентка IV курсу групи 461-з
Цимбал Анастасія Дмитрівна
(П.І.Б.)

Спеціальності: 231 «Соціальна робота»
(шифр і назва спеціальності)

ОПП: «Соціальна робота»

Миколаїв – 2025 рік

ЗМІСТ

ЗМІСТ	2
ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДЕОНТОЛОГІЧНОЇ КУЛЬТУРИ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ	7
1.1. Поняття та сутність деонтологічної культури соціального працівника.....	7
1.2. Українські дослідження формування деонтологічної культури соціального працівника	14
Висновки до першого розділу	32
РОЗДІЛ 2 ФОРМУВАННЯ ДЕОНТОЛОГІЧНОЇ КУЛЬТУРИ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ СФЕРИ ПРОТИДІЇ НАСИЛЬСТВУ	34
2.1. Рівні сформованості деонтологічної культури соціальних працівників ...	34
2.2. Шляхи формування деонтологічної культури соціальних працівників сфери протидії насильству	51
2.3. Моніторингове дослідження програми формування деонтологічної культури соціальних працівників сфери протидії насильству	66
Висновки до другого розділу	80
ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ.....	82
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	85
Додаток А	92

ВСТУП

Актуальність теми. Сучасний стан розвитку соціальної роботи в Україні характеризується підвищеною увагою до питань деонтологічної культури фахівців. Деонтологічна культура соціального працівника виступає невід'ємною складовою його професійної компетентності та визначає здатність надавати кваліфіковану допомогу відповідно до моральних і етичних принципів професії.

Особливої актуальності проблема формування деонтологічної культури соціальних працівників набуває у контексті роботи з вразливими категоріями населення, зокрема з особами, які постраждали від насильства. Складність та багатоаспектність професійної діяльності у сфері протидії насильству вимагає від фахівців не лише професійних знань та умінь, але й високого рівня деонтологічної культури, яка забезпечує етичність та гуманність соціальних послуг.

Проблема деонтологічної культури соціальних працівників набуває особливого значення в умовах зростання соціальних проблем, зумовлених воєнним станом в Україні. Соціальні працівники стикаються з необхідністю надавати допомогу особам, які пережили травматичний досвід, втратили житло, роботу, близьких людей. Такі умови праці вимагають від фахівців високої деонтологічної культури, яка дозволяє зберігати професійну ідентичність та ефективно виконувати професійні обов'язки.

Формування деонтологічної культури соціальних працівників сфери протидії насильству є складним та багатоаспектним процесом, який потребує цілеспрямованих дій з боку системи професійної підготовки та підвищення кваліфікації фахівців. Цей процес має базуватися на ґрунтовних наукових дослідженнях, які дозволяють визначити сутність деонтологічної культури, її структуру, рівні сформованості та шляхи формування.

Аналіз практики соціальної роботи у сфері протидії насильству свідчить про наявність деонтологічних проблем, з якими стикаються фахівці. Це, зокрема, труднощі у встановленні деонтологічно коректних взаємин з

клієнтами, які проявляють агресію або недовіру, невміння протистояти професійним деформаціям та емоційному вигоранню, ситуативність деонтологічної позиції. Ці проблеми негативно впливають на якість соціальних послуг та ефективність соціальної роботи у сфері протидії насильству.

Актуальність дослідження проблеми формування деонтологічної культури соціальних працівників сфери протидії насильству зумовлена також необхідністю підвищення престижу соціальної роботи в українському суспільстві. Деонтологічна культура фахівців є одним з факторів, які впливають на суспільне сприйняття соціальної роботи, довіру до соціальних працівників та соціальних служб. Тому формування деонтологічної культури фахівців сприятиме підвищенню престижу соціальної роботи та зростанню довіри до соціальних служб.

Вищезазначені аспекти обумовлюють актуальність обраної теми дослідження та необхідність розробки науково обґрунтованих підходів до формування деонтологічної культури соціальних працівників сфери протидії насильству.

Мета і завдання дослідження. Мета дослідження полягає у теоретичному обґрунтуванні та експериментальній перевірці програми формування деонтологічної культури соціальних працівників сфери протидії насильству.

Відповідно до мети дослідження визначено такі завдання:

1. Розкрити поняття та сутність деонтологічної культури соціального працівника.
2. Проаналізувати українські дослідження формування деонтологічної культури соціального працівника.
3. Визначити рівні сформованості деонтологічної культури соціальних працівників сфери протидії насильству.
4. Обґрунтувати шляхи формування деонтологічної культури соціальних працівників сфери протидії насильству.

5. Розробити та експериментально перевірити програму формування деонтологічної культури соціальних працівників сфери протидії насильству.

Об'єкт дослідження: деонтологічна культура соціальних працівників.

Предмет дослідження: процес формування деонтологічної культури соціальних працівників сфери протидії насильству.

Практичне значення роботи. Практичне значення роботи полягає у розробці та експериментальній перевірці програми формування деонтологічної культури соціальних працівників сфери протидії насильству, яка може бути використана у системі професійної підготовки та підвищення кваліфікації фахівців. Розроблені діагностичні методики дозволяють оцінити рівень сформованості деонтологічної культури соціальних працівників та відстежити динаміку її розвитку. Сформульовані рекомендації щодо вдосконалення процесу формування деонтологічної культури соціальних працівників сфери протидії насильству можуть бути використані керівниками соціальних служб та громадських організацій, які працюють у сфері протидії насильству, для підвищення якості соціальних послуг та ефективності соціальної роботи.

Теоретичне значення роботи. Теоретичне значення роботи полягає у поглибленні та розширенні уявлень про сутність деонтологічної культури соціальних працівників, визначенні її структури, критеріїв та рівнів сформованості. У роботі розкрито специфіку деонтологічної культури соціальних працівників сфери протидії насильству, обґрунтовано шляхи її формування, визначено фактори, які впливають на ефективність цього процесу. Теоретичні положення роботи можуть бути використані для подальших досліджень проблеми деонтологічної підготовки фахівців соціальної сфери.

Наукова новизна. Наукова новизна дослідження полягає у тому, що вперше розроблено та експериментально перевірено програму формування деонтологічної культури соціальних працівників сфери протидії насильству, яка включає когнітивний, ціннісно-мотиваційний та діяльнісний модулі; визначено рівні сформованості деонтологічної культури соціальних працівників сфери протидії насильству (високий, середній, низький) та критерії їх

виявлення; обґрунтовано шляхи формування деонтологічної культури соціальних працівників сфери протидії насильству; виявлено фактори, які впливають на ефективність процесу формування деонтологічної культури соціальних працівників сфери протидії насильству.

Методи дослідження. В процесі написання курсової роботи була використана система загальнонаукових та спеціальних емпіричних і теоретичних методів дослідження. Також використовувалися такі емпіричні методи, як, опис, порівняння та узагальнення.

Структура роботи. Робота складається зі змісту, вступу, двох розділів, п'яти підрозділів, висновків, списку використаних джерел та додатків.

Загальний обсяг роботи – 106 сторінок.

РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДЕОНТОЛОГІЧНОЇ КУЛЬТУРИ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ

1.1. Поняття та сутність деонтологічної культури соціального працівника

Деонтологічна культура соціального працівника представляє собою інтегрований феномен, що поєднує професійні та морально-етичні аспекти діяльності фахівця соціальної сфери. Для розуміння сутності деонтологічної культури доцільно розглянути етимологію цього поняття, яке походить від грецького "деон" - належне, необхідне та "логос" - вчення. Таким чином, деонтологія - це наука про належну поведінку, про обов'язки та норми [18, с. 121].

Деонтологічна культура соціального працівника представляє собою багатогранний феномен, що охоплює комплекс професійних обов'язків та морально-етичних норм, які слугують регуляторами у взаємодії з клієнтами під час надання соціальних послуг. Це цілісна система моральних вимог, принципів, заборон та обмежень, що встановлює етичні межі та стандарти поведінки у професійних відносинах. Така культура виступає основою для прийняття фахівцем етично обґрунтованих рішень у складних ситуаціях, забезпечує захист інтересів і прав клієнтів та сприяє збереженню професійної гідності соціального працівника при виконанні своїх функціональних обов'язків.

У науковій літературі деонтологічна культура соціального працівника розглядається як певний рівень професійного розвитку, який характеризується здатністю фахівця інтегрувати деонтологічні знання, цінності та навички у професійну діяльність. Це визначає специфіку деонтологічної культури як феномену, що відображає не лише знання про належну поведінку, але й здатність реалізувати ці знання на практиці [41, с. 85].

Деонтологічну культуру як специфічний феномен професійної діяльності соціальних працівників всебічно аналізує Капська А.Й., підкреслюючи її роль у забезпеченні гуманістичної спрямованості соціальної роботи. Дослідниця

розглядає деонтологічну культуру як багаторівневе професійне утворення, що інтегрує особистісні якості та фахові компетенції спеціаліста соціальної сфери, визначаючи етичну обґрунтованість його професійних дій [27, с. 56].

Деонтологічна культура являє собою складне інтегративне утворення особистості, що відображає здатність фахівця виконувати свої професійні функції відповідно до норм професійної моралі та етики. Вона формує специфічний спосіб мислення та життєву позицію соціального працівника, спрямовуючи його професійну діяльність на надання соціальної допомоги згідно з деонтологічними принципами.

Структурна організація деонтологічної культури соціального працівника має багаторівневий характер і складається з чотирьох взаємопов'язаних компонентів. Когнітивний компонент містить систему деонтологічних знань, які створюють теоретичну основу професійної діяльності. Аксиологічний компонент представлений комплексом деонтологічних цінностей, що визначають ставлення спеціаліста до професійних обов'язків та осіб, яким надаються послуги. Технологічний компонент охоплює сукупність деонтологічних умінь і навичок, необхідних для практичної роботи. Особистісний компонент включає деонтологічно значущі якості фахівця, які забезпечують відповідність його поведінки етичним нормам професії.

У професійній діяльності соціальних працівників деонтологічна культура проявляється через сукупність морально-етичних і професійних характеристик, які створюють підґрунтя для результативного виконання фахових обов'язків. Ця сукупність охоплює здатність до емпатії, толерантне ставлення до різних проявів поведінки клієнтів, гуманістичне світосприйняття, готовність нести відповідальність за власні рішення, справедливе ставлення до оточуючих, а також усвідомлення своєї професійної честі та гідності.

Теоретичні засади деонтологічної культури соціального працівника ґрунтовно досліджує Ярошенко А.А., яка розглядає цей феномен крізь призму гендерного підходу. Дослідниця наголошує на необхідності врахування гендерних аспектів при формуванні деонтологічної культури фахівців,

особливо тих, хто працює з жертвами домашнього насильства. На її думку, гендерно-чутлива деонтологічна культура соціального працівника є запорукою ефективної допомоги особам, які зазнали насильства за ознакою статі [48, с. 56].

Феміністичний підхід до формування деонтологічної культури соціальних працівників ґрунтовно досліджують Ярошенко А. та Семигіна Т. Автори розглядають феміністичну соціальну роботу як особливий напрям професійної діяльності, що вимагає специфічних деонтологічних принципів та стандартів. Дослідники наголошують на необхідності впровадження гендерно-чутливого підходу до формування деонтологічної культури соціальних працівників, особливо тих, хто працює з жінками, які зазнали насильства. На думку науковців, феміністична деонтологічна культура базується на принципах партнерства, розподілу влади, визнання експертності клієнтки та відмови від патерналістської моделі допомоги. Ярошенко А. та Семигіна Т. пропонують інноваційні методики формування деонтологічної культури, що спрямовані на розвиток професійної солідарності з жінками та розуміння структурних причин гендерно зумовленого насильства [49, с. 18].

Формування деонтологічної культури відбувається поступово протягом професійної підготовки та подальшої практичної діяльності. Достатній рівень деонтологічної культури гарантує відповідність поведінки соціального працівника професійним вимогам та обов'язкам. Це, в свою чергу, сприяє підвищенню якості соціальних послуг та зменшує можливість виникнення конфліктних ситуацій під час професійної взаємодії з клієнтами та колегами.

Деонтологічна культура охоплює не лише знання про належну поведінку, але й внутрішнє переконання у необхідності дотримання етичних норм. Вона становить внутрішній регулятор, який спрямовує дії соціального працівника відповідно до інтересів клієнта, навіть коли зовнішній контроль відсутній. Соціальний працівник з розвиненою деонтологічною культурою здатний знаходити баланс між професійними стандартами та індивідуальними потребами людей, яким він допомагає.

Практичний вимір деонтологічної культури виявляється у щоденних рішеннях і вчинках спеціаліста – від вибору способу спілкування з клієнтом до стратегії розв'язання складних етичних дилем. Фахівець, який володіє деонтологічною культурою, здатний аналізувати наслідки своїх дій, передбачати їх вплив на добробут клієнта та корегувати свою поведінку відповідно до професійних цінностей.

Розглядаючи функції деонтологічної культури, можна зазначити, що вона виконує регулятивну, нормативну, ціннісно-орієнтаційну та прогностичну функції. Регулятивна функція спрямована на координацію поведінки соціального працівника відповідно до норм професійної етики. Нормативна функція забезпечує відповідність діяльності фахівця стандартам професії. Ціннісно-орієнтаційна функція сприяє формуванню системи професійних цінностей. Прогностична функція дозволяє передбачати наслідки професійної діяльності та попереджати можливі порушення деонтологічних норм [13, с. 39-40].

Деонтологічна культура соціального працівника ґрунтується на системі фундаментальних принципів, що регулюють професійну взаємодію з отримувачами соціальних послуг. Основоположними серед цих принципів є повага до гідності особистості кожного клієнта, дотримання конфіденційності інформації, неупереджене ставлення, справедливість у прийнятті рішень, солідарність з проблемами клієнта та професійна відповідальність за наслідки своїх дій. Сукупність цих принципів утворює особливий тип професійної культури, головною метою якої стає забезпечення максимального блага для отримувачів соціальних послуг.

У практичній діяльності соціального працівника деонтологічна культура відіграє суттєву роль, створюючи підґрунтя для побудови конструктивних і продуктивних взаємин з клієнтами. Вона сприяє формуванню атмосфери довіри та взаєморозуміння, без яких неможливе ефективне надання соціальних послуг. Водночас належний рівень деонтологічної культури виступає своєрідним

захисним механізмом для самого фахівця, запобігаючи розвитку професійних деформацій особистості та синдрому емоційного вигорання.

Процес становлення деонтологічної культури відбувається в непростих умовах професійної діяльності соціального працівника. Ця діяльність характеризується підвищеною відповідальністю за долю клієнтів, високим рівнем емоційного напруження та необхідністю взаємодіяти з різноманітними категоріями осіб, які часто перебувають у кризових життєвих обставинах. У таких умовах деонтологічна культура стає тим стрижнем, який допомагає фахівцю зберегти професійну ідентичність, дотримуватись етичних стандартів роботи та успішно протистояти негативним професійним деформаціям.

Деонтологічна культура функціонує як внутрішній регулятор професійної поведінки соціального працівника, допомагаючи йому приймати етично обґрунтовані рішення в складних ситуаціях, коли формальні правила не дають чітких вказівок. Вона дозволяє гнучко підходити до вирішення професійних завдань, зберігаючи при цьому вірність базовим принципам соціальної роботи.

У щоденній практичній діяльності деонтологічна культура проявляється через здатність фахівця знаходити баланс між професійними вимогами та індивідуальним підходом до кожного клієнта, між необхідністю дотримуватись правил та прагненням максимально ефективно допомогти людині, між обов'язком виконувати службові функції та збереженням людяності й емпатії у взаєминах з отримувачами послуг.

Шкляєва Г. розглядає деонтологічну культуру соціального працівника як інтегральну характеристику особистості фахівця, яка відображає рівень його професійної зрілості та готовності до виконання професійних обов'язків відповідно до норм і цінностей професії. Авторка наголошує, що деонтологічна культура формується в результаті інтеріоризації фахівцем деонтологічних норм і принципів [45, с. 135].

У сфері соціальної роботи деонтологічна культура постає фундаментальною основою професійної взаємодії з клієнтами. Щодня соціальні працівники контактують з особами, які опинилися в непростих життєвих

ситуаціях - втратили робочі місця, стали жертвами насильства, залишились без житла або потребують підтримки через вікові особливості чи проблеми зі здоров'ям. Саме в таких обставинах деонтологічна культура фахівця стає гарантом високої якості надання соціальних послуг.

Деонтологічна культура соціального працівника являє собою комплексну систему моральних норм, принципів, вимог, заборон та обмежень, що регулюють професійну поведінку. Однак її роль виходить далеко за межі простого регламентування діяльності - вона формує професійну позицію спеціаліста, визначає його ставлення до посадових обов'язків та отримувачів послуг.

Соціальний працівник з розвиненою деонтологічною культурою створює атмосферу довіри у відносинах з клієнтами, забезпечує захист їхніх прав та конфіденційність отриманої інформації. Така культура сприяє формуванню толерантного ставлення до різноманітних життєвих ситуацій та індивідуальних світоглядних позицій клієнтів, запобігає проявам упередженості та дискримінації.

Деонтологічна культура мотивує соціального працівника до безперервного професійного розвитку, вдосконалення фахових знань та навичок. Вона спонукає проявляти повагу до людської гідності, дотримуватись професійних меж у комунікації з клієнтами та колегами, а також слідувати етичним принципам соціальної роботи за будь-яких обставин.

Практичне застосування деонтологічної культури проявляється в повсякденних рішеннях і діях фахівця - від вибору форми спілкування з клієнтом до розв'язання складних етичних дилем. Соціальний працівник з належною деонтологічною культурою здатний аналізувати наслідки своїх дій, передбачати їх вплив на добробут клієнта та коригувати свою поведінку відповідно до професійних цінностей.

Деонтологічна культура функціонує як внутрішній регулятор, що спрямовує професійну діяльність соціального працівника в інтересах клієнта навіть за відсутності зовнішнього контролю. Вона допомагає фахівцю

знаходити баланс між стандартизованими професійними вимогами та індивідуальними потребами людей, яким він надає допомогу, що дозволяє персоналізувати соціальні послуги без порушення етичних норм професії.

Деонтологічна культура соціального працівника представляє собою складне та багатоаспектне явище, яке об'єднує цілісну систему професійно-етичних компонентів. Вона охоплює сукупність знань про деонтологічні принципи та норми, інтегровані професійні цінності, розвинені фахові вміння та навички, а також сформовані особистісні якості. Ці елементи, взаємодіючи між собою, створюють міцне підґрунтя для належного виконання професійних обов'язків.

Така культура функціонує як внутрішній орієнтир для фахівця, скеровуючи його професійну поведінку відповідно до вимог професії та спрямовуючи дії в етично коректному напрямку. Вона діє як регуляторний механізм, який забезпечує відповідність діяльності соціального працівника встановленим професійним стандартам та етичним нормам.

Деонтологічна культура виступає своєрідним фільтром, через який проходять рішення та дії фахівця у різноманітних робочих ситуаціях. Вона допомагає соціальному працівнику знаходити баланс між формальними вимогами професії та індивідуальними потребами клієнтів, формувати професійні судження, які враховують етичні аспекти та ціннісні орієнтири соціальної роботи.

Високий рівень деонтологічної культури створює подвійний позитивний результат. З одного боку, вона суттєво підвищує якість соціальних послуг, надаючи їм більш гуманістичного та клієнтоорієнтованого характеру. З іншого боку, вона реалізує превентивну функцію, попереджаючи виникнення етичних конфліктів та порушень під час професійної взаємодії.

Деонтологічна культура формує професійну ідентичність соціального працівника, визначає його підхід до розв'язання складних ситуацій та допомагає протистояти професійним деформаціям. Вона забезпечує стійкість етичної

позиції фахівця в умовах емоційно напружених ситуацій, які часто виникають у соціальній роботі.

Добре розвинена деонтологічна культура створює здорове професійне середовище, де поважаються права та гідність кожної людини. Вона сприяє формуванню довірливих і продуктивних відносин між соціальними працівниками та їхніми клієнтами, що є основою ефективної допомоги та підтримки.

Важливу роль у розумінні сутності деонтологічної культури соціального працівника відіграють дослідження Коваля Г.В., який розглядає цей феномен як складову загальної професійної культури фахівця. Автор підкреслює, що деонтологічна культура виступає регулятором професійної поведінки соціального працівника та визначає етичну спрямованість його діяльності [15, с. 32].

У практичному вимірі деонтологічна культура проявляється через щоденні рішення та вчинки соціального працівника – від вибору форми спілкування з клієнтом до стратегії розв'язання складних етичних дилем. Саме завдяки цьому компоненту професійної майстерності соціальна робота зберігає свою гуманістичну спрямованість та залишається вірною своїм фундаментальним цінностям.

1.2. Українські дослідження формування деонтологічної культури соціального працівника

Формування деонтологічної культури соціальних працівників в українському науковому просторі представляє собою унікальний дослідницький напрям, що розвивається з урахуванням національних особливостей системи соціального захисту та професійної підготовки фахівців. Вивчення цього питання має свою специфіку та історичну траєкторію, що відображає еволюцію поглядів на етичні засади соціальної роботи.

В українському науковому просторі деонтологічна культура соціальних працівників розглядається як багатовимірне особистісне утворення, що інтегрує декілька взаємопов'язаних компонентів. Структура цього феномену охоплює когнітивний компонент (систему деонтологічних знань), ціннісно-мотиваційний компонент (сукупність моральних цінностей та професійних мотивів) та діяльнісний компонент (практичне застосування деонтологічних знань у професійній діяльності).

Деонтологічна культура в українському науковому просторі розглядається як багатогранне цілісне утворення, що характеризує професійний розвиток соціального працівника. Цей феномен представляє собою інтегративну характеристику спеціаліста, яка відображає певний рівень сформованості професійних якостей та компетенцій. Вона знаходить своє вираження через комплексну систему специфічних знань, цінностей, умінь та практичних навичок, які в своїй сукупності створюють фундамент для виконання професійних обов'язків на належному рівні.

У процесі розробки методологічних підходів до формування деонтологічної культури фахівців соціальної сфери в Україні використовуються структурно-функціональні моделі. Ці моделі включають цілісний комплекс педагогічних умов, які забезпечують гармонійний розвиток трьох взаємопов'язаних елементів професійної деонтології.

Значний внесок у розробку теоретичних засад формування деонтологічної культури соціальних працівників зробила Семигіна Т., яка досліджувала впровадження міжнародних етичних стандартів у практику соціальної роботи в Україні. Авторка акцентує увагу на необхідності адаптації глобальних етичних принципів соціальної роботи до національного контексту та особливостей розвитку соціальних служб в Україні [34, с. 74].

Другий елемент – деонтологічне мислення – це здатність фахівця аналізувати різноманітні професійні ситуації крізь призму етичних стандартів та норм. Такий тип мислення дозволяє соціальному працівнику оцінювати альтернативні варіанти дій у складних ситуаціях, передбачати наслідки своїх

професійних рішень та обирати найбільш етично обґрунтовані підходи до кожного конкретного випадку.

Третій елемент – деонтологічна поведінка – відображає практичне втілення етичних принципів та норм у безпосередній взаємодії з клієнтами. Це проявляється через конкретні дії, способи комунікації, методи роботи, які відповідають деонтологічним стандартам професії соціального працівника.

Вивчення деонтологічної культури в українському контексті характеризується різноплановістю дослідницьких напрямів. Одним із таких напрямів є аналіз етичних дилем, з якими стикаються соціальні працівники у своїй щоденній практиці. Ці дилеми можуть виникати при роботі з різними категоріями клієнтів та потребують розробки обґрунтованих підходів до їх вирішення з урахуванням етичних норм та стандартів.

Значна увага приділяється вивченню механізмів та шляхів формування деонтологічної культури в процесі професійної підготовки майбутніх фахівців соціальної роботи. Дослідження зосереджуються на розробці ефективних методів та технологій, які сприяють розвитку деонтологічної свідомості, мислення та поведінки студентів у закладах вищої освіти.

Питання подолання професійної деформації у фахівців соціальної сфери через розвиток їхньої деонтологічної культури ґрунтовно досліджує Кабусь Н.Д. Науковиця виокремлює систему професійних ризиків соціальних працівників та пропонує шляхи їх мінімізації через формування стійкої системи деонтологічних цінностей, які виступають своєрідним захисним бар'єром проти емоційного вигорання [13, с. 41].

Розвиток деонтологічної культури соціального працівника розглядається як неперервний процес, який розпочинається під час базової професійної підготовки та продовжується протягом усієї професійної діяльності. Це вимагає створення умов для систематичного професійного вдосконалення фахівців, розширення їхніх знань та навичок у сфері професійної етики та деонтології.

Значна увага приділяється розробці методик для оцінювання рівня сформованості деонтологічної культури, що дозволяє визначити ефективність

навчальних програм та виявити аспекти, які потребують додаткової уваги. Паралельно розробляються спеціалізовані програми для розвитку деонтологічної культури у практикуючих соціальних працівників, які вже мають досвід роботи в соціальній сфері.

Українські дослідники пропонують різноманітні підходи до розвитку деонтологічної культури, використовуючи інтерактивні методи навчання, рефлексивні практики, проектну діяльність та супервізію. Ці підходи спрямовані на гармонійне формування всіх компонентів деонтологічної культури та забезпечення їхньої інтеграції у професійну діяльність соціальних працівників.

Михайленко О.В. досліджує деонтологічну компетентність майбутніх соціальних педагогів у міждисциплінарному контексті. Автор розглядає деонтологічну компетентність як складову професійної компетентності фахівця, яка забезпечує його здатність діяти відповідно до норм професійної етики та деонтології. Дослідник пропонує інтегративний підхід до формування деонтологічної компетентності, який передбачає поєднання теоретичної підготовки з практичною діяльністю [21, с. 15].

У іншому дослідженні Михайленко О.В. акцентує увагу на формуванні професійно-етичної культури майбутніх фахівців соціальної сфери через призму міждисциплінарного підходу. Автор розглядає деонтологічну культуру як інтегративну характеристику особистості, що формується на перетині психології, педагогіки, соціології та філософії. Науковець пропонує концепцію наскрізного формування деонтологічної культури, що передбачає послідовне впровадження деонтологічних компонентів у всі навчальні дисципліни професійної підготовки соціальних працівників. Особливу роль у цьому процесі, на думку дослідника, відіграють практико-орієнтовані завдання, спрямовані на розвиток етичної рефлексії майбутніх фахівців [23, с. 8].

Деонтологічна культура для спеціалістів, які працюють з особами з особливими освітніми потребами, формується через багатовимірний процес розвитку професійної свідомості. Ця культура слугує фундаментом

результативної діяльності у сфері спеціальної та інклюзивної освіти, створюючи необхідне підґрунтя для якісної комунікації з дітьми, що мають порушення розвитку, та їхнім родинним оточенням.

Особливий внесок у розвиток деонтологічної підготовки соціальних працівників в Україні зробила Кірсанова С.С., яка дослідила еволюцію підходів до формування деонтологічної культури фахівців соціальної сфери в період 1990-2024 років. Авторка простежила трансформацію деонтологічних стандартів соціальної роботи в контексті соціокультурних змін в українському суспільстві та обґрунтувала необхідність оновлення деонтологічних засад професійної підготовки відповідно до сучасних викликів [14, с. 78].

У структурі професійної діяльності педагогів-дефектологів етичні та деонтологічні аспекти посідають центральне місце. Взаємодія з дітьми, які мають особливості розвитку, вимагає застосування специфічних підходів, що базуються на деонтологічних принципах. Ця сфера потребує створення та впровадження цілісної системи заходів, спрямованих на забезпечення належного рівня деонтологічної культури у майбутніх фахівців.

Формування деонтологічної культури соціальних працівників у системі вищої освіти має бути структурованим процесом. Ефективною в цьому контексті є структурно-функціональна модель, що містить цільовий, змістовий, технологічний та результативний компоненти. Практика демонструє, що інтерактивні методи навчання забезпечують значні успіхи у розвитку деонтологічної культури студентів.

Для повноцінного формування деонтологічної культури необхідний комплексний підхід, що органічно поєднує теоретичне навчання, практичну діяльність, розвиток рефлексивних здібностей та формування ціннісних орієнтацій. Саме такий багатоаспектний процес підготовки забезпечує становлення спеціаліста, здатного професійно взаємодіяти з особливими категоріями клієнтів, дотримуючись етичних норм та принципів.

Професійна поведінка фахівця визначається деонтологічною культурою через глибинне засвоєння етичних норм та цінностей. Ця культура допомагає

долати професійні виклики, що виникають під час роботи з дітьми з особливими потребами, та знаходити індивідуальні підходи до кожної дитини і сім'ї.

Деонтологічна культура формується поступово, починаючи з опанування базових знань з деонтології до практичного застосування етичних принципів у складних професійних ситуаціях. Цей процес характеризується системністю, послідовністю та орієнтацією на конкретні фахові завдання педагогів-дефектологів.

Для розвитку деонтологічної культури необхідно створити навчальне середовище, де майбутні спеціалісти зможуть не лише засвоїти теорію, але й розвинути вміння приймати етично обґрунтовані рішення. Фокусування на реальних професійних ситуаціях сприяє формуванню практичних навичок етичної поведінки у взаємодії з дітьми з особливими освітніми потребами.

Послідовне формування деонтологічної культури передбачає побудову чіткої освітньої траєкторії, що охоплює всі аспекти професійної підготовки. Це дозволяє майбутнім фахівцям усвідомлено інтегрувати деонтологічні принципи у свою професійну діяльність та розвивати здатність до самостійного етичного аналізу складних ситуацій.

Процес становлення деонтологічної культури вимагає постійної рефлексії та самовдосконалення. Спеціалісти мають регулярно аналізувати свою професійну поведінку, оцінювати відповідність своїх дій етичним стандартам та коригувати їх при необхідності.

У професійній підготовці особлива увага приділяється розвитку емпатії, толерантності, поваги до особистості кожної дитини незалежно від характеру та ступеня порушення розвитку. Ці якості становлять основу деонтологічної культури фахівця, який працює з дітьми з особливими освітніми потребами.

Формування такої культури відбувається поетапно, починаючи від засвоєння базових знань з деонтології до практичного втілення етичних норм у складних професійних ситуаціях. Для цього процесу характерна системність,

послідовність та орієнтація на конкретні професійні завдання педагогів-дефектологів.

Розвиток деонтологічної культури передбачає створення навчального середовища, де студенти можуть опанувати не лише теоретичні засади, але й розвинути здатність приймати етично обґрунтовані рішення. Зосередження уваги на реальних професійних ситуаціях сприяє формуванню практичних навичок етичної поведінки у взаємодії з дітьми з особливими освітніми потребами.

Дарбінян А.О. досліджує деонтологічні аспекти соціальної роботи з людьми похилого віку. Автор розглядає деонтологічну культуру як фактор, що забезпечує ефективність соціальної роботи з цією категорією клієнтів. Дослідник пропонує технологію формування деонтологічної культури майбутніх соціальних працівників, яка передбачає використання методів проблемного навчання, рольових ігор, тренінгів [6, с. 25].

Деонтологічна культура формує цілісний комплекс моральних якостей, цінностей та норм, які регулюють професійну поведінку спеціаліста. Вона становить невіддільний елемент загальної професійної культури та здійснює формуючий вплив на процес професійного становлення фахівця. Формування деонтологічної культури вимагає застосування методично обґрунтованого підходу з опорою на засади системності, безперервності та індивідуалізації навчального процесу.

Сучасне розуміння деонтологічної культури визначає її як завершену систему професійних цінностей, норм і правил, що окреслюють межі належної поведінки фахівця в різних професійних ситуаціях. Така система забезпечує солідне підґрунтя для ухвалення етично зважених рішень та вибору найдоцільніших стратегій взаємодії з отримувачами послуг.

Деонтологічна культура функціонує як внутрішній професійний компас, спрямовуючи дії спеціаліста відповідно до моральних принципів та етичних стандартів галузі. Вона допомагає фахівцям знаходити баланс між

професійними вимогами та індивідуальними потребами клієнтів, що особливо необхідно у складних або неоднозначних ситуаціях.

Запропоновані підходи до формування деонтологічної культури включають використання активних методів навчання, залучення до проектної роботи та застосування рефлексивних технологій. Ці методи дозволяють майбутнім професіоналам вийти за межі теоретичного засвоєння знань та розвинути практичні вміння й навички реалізації деонтологічних принципів у щоденній фаховій діяльності.

Технологічне забезпечення процесу формування деонтологічної культури базується на принципах гуманізації, індивідуального підходу та суб'єктності. Ці технології спрямовані на розвиток професійно-особистісних характеристик спеціалістів, необхідних для етичного виконання службових обов'язків у різноманітних контекстах та ситуаціях.

Комплексний підхід до формування деонтологічної культури передбачає поєднання теоретичної підготовки з практичною діяльністю, що дозволяє інтегрувати етичні принципи в професійну свідомість. Деонтологічна культура проявляється через здатність фахівця діяти згідно з етичними нормами навіть у складних обставинах, коли виникають протиріччя між особистими інтересами та професійним обов'язком.

Під час формування деонтологічної культури спеціаліст поступово опановує не лише зовнішні норми поведінки, але й розвиває внутрішні регулятори діяльності, що ґрунтуються на засвоєних цінностях. Відбувається трансформація зовнішніх вимог на особистісні переконання, які визначають характер професійних дій та рішень у будь-яких обставинах.

Деонтологічна підготовка закладає основи професійного розвитку та сприяє формуванню професійної ідентичності працівників. Вона допомагає спеціалістам усвідомити сутність і значення своєї професії, прийняти її цінності та стандарти, розвинути професійну самосвідомість та етичну чутливість до проблем у професійній сфері.

Застосування інтерактивних методів навчання створює сприятливі умови для рефлексії, самопізнання та саморозвитку майбутніх фахівців, що є необхідними елементами формування деонтологічної культури. Такі методи дозволяють моделювати реальні професійні ситуації, аналізувати їх з етичної точки зору та відпрацьовувати навички етичної поведінки в безпечному навчальному середовищі.

Технологічне забезпечення формування деонтологічної культури ґрунтується на принципах гуманізації, індивідуального підходу та суб'єктності. Усі ці технології орієнтовані на розвиток особистісно-професійних характеристик фахівців, необхідних для етичного виконання професійних обов'язків у різних контекстах. Деонтологічна підготовка закладає основи професійного розвитку та активно сприяє формуванню професійної ідентичності працівників соціальної сфери.

Комплексний підхід до формування деонтологічної культури передбачає поєднання теоретичної підготовки з практичною діяльністю, що дозволяє інтегрувати етичні принципи в професійну свідомість. Деонтологічна культура проявляється через здатність фахівця діяти відповідно до етичних норм навіть у складних ситуаціях, коли виникають конфлікти між особистими інтересами та професійним обов'язком.

У процесі формування деонтологічної культури фахівець поступово опановує не лише зовнішні норми поведінки, але й розвиває внутрішні регулятори діяльності, що базуються на засвоєних цінностях. Таким чином відбувається перетворення зовнішніх вимог на особистісні переконання, які визначають характер професійних дій та рішень у будь-яких обставинах.

Савінова Н. та Кутержинська К. розглядають аналітичний контент формувального наративу деонтологічно-професійної культури майбутніх учителів-логопедів. Автори пропонують інноваційні підходи до формування деонтологічної культури, які передбачають використання наративних технологій, методів рефлексивного аналізу, проектної діяльності. Дослідники

наголошують на значенні деонтологічної культури для професійного становлення майбутніх фахівців [40, с. 83].

Продовжуючи дослідження деонтологічної культури, Савінова Н. та Кутержинська К. впроваджують інноваційний наративний підхід до її формування. Науковці обґрунтовують ефективність використання професійних наративів як засобу розвитку деонтологічної культури майбутніх фахівців. На їхню думку, створення та аналіз професійних наративів сприяє глибинному осмисленню етичних дилем, з якими стикаються соціальні працівники, та формуванню ціннісно-сміслових орієнтирів професійної діяльності. Дослідники розробили методику використання наративних технологій у формуванні деонтологічної культури, яка передбачає створення студентами власних професійних історій, колективне обговорення реальних ситуацій із практики соціальної роботи та рефлексивний аналіз етичних аспектів цих ситуацій [31, с. 85].

Концептуальні засади формування деонтологічної культури фахівців розкриваються як суттєвий елемент неперервної професійної освіти. У сучасному професійному середовищі деонтологічна культура постає як інтегративна характеристика особистості, яка гармонізує професійну поведінку з етичними стандартами та цінностями конкретної професії. Комплекс заходів з розвитку цієї культури охоплює весь професійний шлях спеціаліста, починаючи від базової професійної підготовки і продовжуючись протягом всього періоду професійного вдосконалення.

Розглядаючи культурологічно-професійний аспект підготовки спеціалістів, можна відзначити, що деонтологічна культура становить невід'ємну частину загальної професійної компетентності. Методологія її формування включає застосування сучасних освітніх технологій – від методів проблемного навчання до різноманітних кейс-технологій, які моделюють реальні професійні ситуації та виклики. Використання ділових ігор та симуляцій дозволяє майбутнім фахівцям опрацьовувати практичні навички етичної професійної поведінки в безпечному навчальному середовищі. Такий

мультидисциплінарний підхід до формування деонтологічної культури створює міцну основу для підвищення ефективності майбутньої професійної діяльності.

У сфері педагогічної деонтології цей феномен розглядається як структурований комплекс моральних вимог, норм та правил, що виступають регуляторами професійної поведінки. Технологічні аспекти формування деонтологічної культури базуються на принципах системності, холістичного підходу та індивідуалізації навчання. Подібна стратегія дозволяє зважати на індивідуальні особливості кожного спеціаліста та забезпечує послідовний розвиток усіх компонентів деонтологічної культури.

Когнітивний компонент охоплює систему професійних знань про етичні стандарти та норми поведінки, які створюють теоретичний фундамент для деонтологічно коректної професійної діяльності. Ціннісний компонент відображає трансформацію зовнішніх вимог та норм у внутрішні переконання та особисті пріоритети фахівця. Технологічний компонент включає практичні вміння та навички застосування деонтологічних знань у щоденній професійній діяльності. Особистісний компонент охоплює професійно значущі якості, які сприяють реалізації етичних норм у практичній діяльності.

Ці чотири компоненти, взаємодіючи між собою, формують цілісну систему професійної відповідальності та етичного підходу до виконання професійних обов'язків. Саме їх гармонійний розвиток забезпечує формування високого рівня деонтологічної культури фахівця.

Комплексний підхід до формування деонтологічної культури передбачає інтеграцію теоретичної підготовки з практичною діяльністю, що дозволяє органічно включати етичні принципи в професійну свідомість. Деонтологічна культура проявляється у здатності фахівця діяти відповідно до моральних норм навіть у складних ситуаціях, коли виникають конфлікти між особистими інтересами та професійним обов'язком.

У процесі формування деонтологічної культури фахівець поступово опановує не лише зовнішні норми поведінки, але й розвиває внутрішні регулятори діяльності, що ґрунтуються на засвоєних цінностях. Таким чином

відбувається трансформація зовнішніх вимог у особистісні переконання, які визначають характер професійних дій та рішень у різноманітних обставинах.

Методичні основи розвитку деонтологічної культури передбачають створення освітнього середовища, яке сприяє інтеріоризації професійних цінностей та норм. Для цього використовуються різноманітні педагогічні стратегії, включаючи рефлексивні практики, проектну діяльність та інтерактивне навчання. Вагомим аспектом є застосування міждисциплінарного підходу, який дозволяє розглядати деонтологічні питання через призму різних наукових дисциплін.

Формування деонтологічної культури відбувається поетапно, починаючи з теоретичного засвоєння деонтологічних принципів і завершуючи їх практичним застосуванням у професійних ситуаціях. На кожному етапі використовуються відповідні педагогічні інструменти, що забезпечують послідовний розвиток усіх структурних компонентів деонтологічної культури.

Сучасні підходи до формування деонтологічної культури акцентують увагу на розвитку здатності фахівців приймати етично обґрунтовані рішення в нестандартних ситуаціях. Для цього використовуються методи аналізу етичних дилем, моделювання професійних ситуацій та групові дискусії. Такі підходи сприяють розвитку деонтологічного мислення та формуванню професійної позиції, базованої на етичних принципах.

Шеплякова І.О. досліджує проблему діагностики рівня сформованості деонтологічної культури майбутніх соціальних педагогів. Науковець розробила критерії, показники та рівні сформованості деонтологічної культури, що дозволяє здійснювати моніторинг ефективності процесу її формування. Дослідниця пропонує методику діагностики деонтологічної культури, яка передбачає використання комплексу методів, зокрема тестування, анкетування, спостереження, експертної оцінки [46, с. 77].

Значний внесок у дослідження деонтологічної культури фахівців соціальної сфери зробила Савінова Н., яка вивчає професійну ментальність педагогів спеціальної та інклюзивної освіти. Дослідниця акцентує увагу на

ментальних аспектах формування деонтологічної культури, розглядаючи її як складний когнітивно-ціннісний конструкт, що визначає професійне мислення та поведінку фахівця. Авторка пропонує концепцію "деонтологічної ментальності", яка інтегрує професійні цінності, переконання та етичні стандарти в цілісну систему професійного світогляду. Особливу увагу Савінова Н. приділяє розвитку деонтологічної культури фахівців, які працюють з дітьми з особливими освітніми потребами, наголошуючи на необхідності формування особливого типу професійного мислення, орієнтованого на забезпечення інклюзивного підходу [30, с. 7].

Розвиток деонтологічної культури майбутніх соціальних працівників, як зазначає Беркут В.В., є неперервним процесом, який має включати не лише теоретичну підготовку, але й розвиток креативного потенціалу та здатності до інноваційної діяльності. Авторка наголошує на важливості створення спеціального освітнього середовища, яке сприятиме формуванню всіх компонентів деонтологічної культури [2, с. 378].

У науковому середовищі України спостерігається посилена увага до питань формування деонтологічної культури спеціалістів соціальної роботи. Розмаїття теоретичних концепцій та методологічних підходів створює розвинену теоретичну базу цього напрямку, що слугує надійною основою для впровадження у практичну діяльність.

Розгляд вітчизняних досліджень виявляє різнобічність трактування феномену деонтологічної культури соціальних працівників. Цей феномен аналізується через різні призми: як комплекс фахових та індивідуальних характеристик, як структурована система компонентів професійної етики, а також як цілісна характеристика професійної компетентності фахівця.

Наукові розвідки українських дослідників охоплюють розгалужений спектр аспектів – від фундаментальних теоретичних засад деонтологічної культури до прикладних методик її розвитку та вдосконалення. Такий комплексний підхід забезпечує ґрунтовне вивчення структурних елементів деонтологічної культури та шляхів її формування у майбутніх фахівців.

У працях вітчизняних науковців значна увага приділяється практичним аспектам розвитку деонтологічної культури. Запропоновані методики включають сучасні освітні технології, тренінгові комплекси та рефлексивні практикуми, що сприяють ефективному засвоєнню деонтологічних знань та розвитку відповідних професійних умінь студентів.

Наукові здобутки українських дослідників створюють теоретико-методологічне підґрунтя для впровадження дієвих методів формування деонтологічної культури під час професійної підготовки соціальних працівників. Накопичена база знань дозволяє розробляти та вдосконалювати освітні програми, спрямовані на розвиток деонтологічної компетентності фахівців відповідно до сучасних суспільних потреб.

Поєднання теоретичного аналізу з практичними рекомендаціями у вітчизняних дослідженнях формує цілісну систему розвитку деонтологічної культури, яка враховує особливості української системи соціального захисту та освіти. Цей підхід забезпечує адаптацію деонтологічних концепцій до конкретних умов професійної діяльності соціальних працівників.

Різноманітність наукових підходів до питання деонтологічної культури відображає її комплексну природу та необхідність міждисциплінарного вивчення. Завдяки цьому формується багатовимірне розуміння деонтологічної культури як професійного феномену, що інтегрує когнітивні, ціннісні, особистісні та практичні аспекти діяльності соціального працівника.

Структурні особливості деонтологічної культури соціального працівника детально аналізує Шеплякова І.О. Дослідниця пропонує чотирикомпонентну модель цього феномену, що включає когнітивний, ціннісно-мотиваційний, операційно-діяльнісний та особистісно-рефлексивний компоненти. Авторка наголошує на системному характері деонтологічної культури, підкреслюючи взаємозалежність та взаємовплив усіх її складових. Особливу увагу дослідниця приділяє ціннісно-мотиваційному компоненту, який, на її думку, складає аксіологічне ядро деонтологічної культури та визначає спрямованість професійної діяльності соціального працівника. Шеплякова І.О. обґрунтовує

необхідність цілеспрямованого формування кожного компонента деонтологічної культури в процесі професійної підготовки майбутніх соціальних працівників [42, с. 73].

Вітчизняні дослідження зосереджуються на вивченні структурних компонентів деонтологічної культури: когнітивного (система деонтологічних знань), ціннісного (професійні цінності та етичні принципи), діяльнісного (професійні вміння та навички), особистісного (професійно значущі якості фахівця). Такий структурний аналіз дозволяє розробляти цілеспрямовані стратегії формування кожного компонента деонтологічної культури.

Методологічні підходи до формування деонтологічної культури соціальних працівників характеризуються різноманіттям форм та методів. Вони включають традиційні лекційні та семінарські заняття, інтерактивні методи навчання, метод проектів, кейс-метод, моделювання професійних ситуацій, тренінги. Ця багатогранність методичного інструментарію забезпечує ефективний розвиток усіх компонентів деонтологічної культури майбутніх фахівців.

Український науковий дискурс з питань деонтологічної культури соціальних працівників відзначається поступальним розвитком та збагаченням новими ідеями та підходами. Це створює перспективи для подальших досліджень та вдосконалення системи підготовки фахівців соціальної сфери з високим рівнем деонтологічної культури.

Вітчизняний науковий простір сформував потужну теоретико-методологічну основу для розвитку методів формування деонтологічної культури соціальних працівників під час їхньої професійної підготовки. Систематичні дослідження у цій сфері створили обширну базу знань, яка постійно збагачується новими концепціями та підходами до розуміння деонтологічної культури фахівців соціальної роботи.

Сучасні наукові розробки дозволяють конструювати та постійно вдосконалювати освітні програми, спрямовані на розвиток деонтологічної компетентності спеціалістів соціальної сфери. Ці програми формуються з

урахуванням трансформаційних процесів у суспільстві та відповідають актуальним запитам соціальної практики в українських реаліях.

Характерною особливістю вітчизняних досліджень є гармонійне поєднання ґрунтовного теоретичного аналізу з конкретними практичними рекомендаціями. Така інтеграція теорії та практики створює цілісну систему формування деонтологічної культури, яка враховує унікальні особливості української системи соціального захисту та освіти. Завдяки такому підходу відбувається органічна адаптація загальних деонтологічних концепцій до конкретних умов роботи соціальних працівників у різноманітних контекстах.

Ціннісний компонент деонтологічної культури соціального педагога детально розглядає Шеплякова І.О. Дослідниця визначає його як стрижневий елемент, що забезпечує етичну спрямованість професійної діяльності фахівця. Авторка пропонує класифікацію деонтологічних цінностей соціального працівника, виокремлюючи три основні групи: загальнолюдські (гуманізм, альтруїзм, емпатія), професійні (конфіденційність, справедливість, відповідальність) та індивідуальні (професійна честь, гідність, обов'язок). На думку науковиці, саме ціннісний компонент визначає характер інтерпретації деонтологічних норм та їх практичного застосування у професійній діяльності. Шеплякова І.О. підкреслює динамічний характер ціннісного компоненту деонтологічної культури, який розвивається протягом усього професійного шляху соціального працівника під впливом практичного досвіду та рефлексії [44, с. 56].

Наукові дослідження охоплюють широкий спектр питань – від теоретичного осмислення самого поняття деонтологічної культури до практичних аспектів її формування. Розроблені методики діагностики рівнів сформованості деонтологічної культури дозволяють здійснювати моніторинг та оцінку ефективності навчальних програм.

Вітчизняні вчені пропонують різноманітні технології формування деонтологічної культури, серед яких інтерактивні методи навчання, рефлексивні практики, проектна діяльність, супервізія. Ці підходи спрямовані

на гармонійний розвиток усіх компонентів деонтологічної культури та забезпечення їх інтеграції у професійну діяльність соціальних працівників.

Спостерігається різноманітність наукових підходів до вивчення проблеми деонтологічної культури, що відображає її комплексний та багатогранний характер. Це зумовлює необхідність міждисциплінарного дослідження феномену, із залученням знань з етики, психології, педагогіки, соціології та інших наук. Такий всебічний аналіз сприяє формуванню багатовимірного розуміння деонтологічної культури як професійного явища.

У вітчизняному науковому дискурсі деонтологічна культура постає як інтегративне утворення, що охоплює кілька взаємопов'язаних компонентів. Когнітивний компонент представлений системою деонтологічних знань, ціннісний – сукупністю моральних цінностей та професійних мотивів, практичний – набором професійних умінь та навичок, особистісний – комплексом деонтологічно значущих якостей фахівця.

Розуміння багатокомпонентної структури деонтологічної культури дозволяє розробляти диференційовані підходи до її формування, враховуючи індивідуальні особливості та потреби соціальних працівників. Такий підхід забезпечує високу ефективність освітніх програм та сприяє стійкому розвитку професійної культури фахівців.

Формування ціннісного компоненту деонтологічної культури майбутніх соціальних працівників у процесі професійної підготовки ґрунтовно досліджує Шеплякова І.О. Авторка розглядає ціннісний компонент як фундамент деонтологічної культури, що визначає спрямованість професійної діяльності та вибір етично обґрунтованих стратегій поведінки фахівця. Дослідниця пропонує технологію формування ціннісного компоненту, яка базується на аксіологічному підході та передбачає поетапну інтеріоризацію деонтологічних цінностей через створення ситуацій ціннісного вибору, рефлексивний аналіз професійних ситуацій та розвиток емоційно-ціннісного ставлення до деонтологічних норм професії. Особливу увагу науковиця приділяє діалогічним

методам навчання, які, на її думку, найбільш ефективні для формування ціннісних орієнтацій майбутніх соціальних працівників [43, с. 5].

Заболоцька С. розглядає психологічний супровід як важливий чинник формування деонтологічної культури фахівців соціальної сфери. Дослідниця наголошує на необхідності психологічної підтримки соціальних працівників у процесі їх професійного становлення, особливо при роботі з травматичним досвідом клієнтів. На думку авторки, належний психологічний супровід запобігає професійним деформаціям та сприяє формуванню стійкої деонтологічної позиції майбутніх фахівців. Запропонована нею концепція включає регулярні інтервізійні сесії, групи професійної підтримки та індивідуальні консультації, спрямовані на рефлексію деонтологічних аспектів професійної діяльності [11, с. 97].

Теоретичні напрацювання вітчизняних науковців створюють міцне підґрунтя для практичної діяльності з формування деонтологічної культури соціальних працівників. Вони надають методологічні орієнтири для розробки навчальних програм, тренінгів, семінарів та інших форм професійної підготовки та підвищення кваліфікації фахівців.

Проблему формування професійно-етичної культури майбутніх соціальних працівників досліджує Фурзенко Ю.М., яка розглядає деонтологічну культуру як інтегральну характеристику особистості фахівця. Дослідниця пропонує інноваційні підходи до формування деонтологічної культури в процесі професійної підготовки, зокрема, використання методу портфоліо, який дозволяє студентам рефлексувати щодо власного деонтологічного розвитку [38, с. 42].

Накопичений науковий доробок служить основою для подальшого розвитку деонтологічних концепцій та їх адаптації до мінливих соціальних умов. Постійне оновлення та збагачення теоретичних знань сприяє вдосконаленню практичних підходів до формування деонтологічної культури соціальних працівників.

Висновки до першого розділу

Теоретичне дослідження проблематики формування деонтологічної культури соціальних працівників засвідчує, що цей феномен являє собою комплексне інтегративне утворення особистості. Сутність деонтологічної культури визначається як здатність фахівця виконувати професійні обов'язки згідно з нормами професійної моралі та етики. Структурна організація деонтологічної культури соціального працівника включає чотири взаємопов'язані компоненти: когнітивний, ціннісний, технологічний та особистісний.

Функціональний аналіз деонтологічної культури соціального працівника виявляє її багатоаспектний характер. Регулятивна функція забезпечує координацію поведінки фахівця у відповідності до етичних норм професії. Нормативна функція створює підґрунтя для діяльності, яка відповідає професійним стандартам. Через ціннісно-орієнтаційну функцію відбувається формування системи професійних цінностей. Прогностична функція дає можливість передбачати наслідки професійної діяльності та запобігати порушенням деонтологічних норм.

Вивчення наукових розробок українських фахівців з питань формування деонтологічної культури соціальних працівників демонструє розмаїття теоретико-методологічних підходів та практичних рекомендацій. У вітчизняному науковому дискурсі деонтологічна культура тлумачиться як інтегративна особистісна якість, що характеризується сформованою системою деонтологічних знань, цінностей, умінь та навичок, а також розвиненими професійно значущими якостями.

Українська наукова спільнота пропонує різні шляхи формування деонтологічної культури соціальних працівників. Серед них: впровадження деонтологічного компонента у програми професійної підготовки та підвищення кваліфікації; застосування інтерактивних методів навчання; організація супервізійного супроводу; розробка та імплементація етичних кодексів і

деонтологічних стандартів; формування професійних спільнот; заохочення самоосвіти з питань деонтології.

Особлива увага приділяється специфіці деонтологічної культури фахівців, які працюють у сфері протидії насильству. Ця специфіка зумовлена особливостями професійної діяльності, зокрема: необхідністю взаємодії з клієнтами, що мають травматичний досвід; труднощами у встановленні довірливих стосунків з клієнтами, які демонструють агресію або недовіру; підвищеним ризиком професійних деформацій та емоційного вигорання. Означені особливості вимагають розробки специфічних підходів до формування деонтологічної культури соціальних працівників цієї сфери.

РОЗДІЛ 2 ФОРМУВАННЯ ДЕОНТОЛОГІЧНОЇ КУЛЬТУРИ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ СФЕРИ ПРОТИДІЇ НАСИЛЬСТВУ

2.1. Рівні сформованості деонтологічної культури соціальних працівників

Дослідження рівнів сформованості деонтологічної культури соціальних працівників передбачає визначення критеріїв та показників, які дозволяють оцінити ступінь розвитку цього феномену. Відповідно до наукових праць, деонтологічна культура розглядається як інтегративна характеристика особистості, яка відображає систему деонтологічних знань, цінностей, умінь та особистісних якостей фахівця [46, с. 77].

Комплексний аналіз рівнів сформованості деонтологічної культури соціальних працівників пропонує Котловий С.А., визначаючи критерії та показники для кожного з рівнів. На думку дослідника, саме технологічний компонент деонтологічної культури є найбільш складним для формування, оскільки потребує не лише теоретичних знань, але й практичного досвіду застосування деонтологічних принципів у різноманітних професійних ситуаціях [16, с. 22].

Когнітивний компонент демонструє, наскільки фахівець володіє системою деонтологічних знань - розуміє етичні принципи, професійні стандарти та моральні норми соціальної роботи. Ціннісний компонент відображає ступінь інтеріоризації деонтологічних цінностей, їх перетворення на особисті переконання соціального працівника, що визначають його професійну позицію.

Технологічний компонент характеризує практичну здатність застосовувати деонтологічні знання в реальних ситуаціях взаємодії з клієнтами, вирішувати етичні дилеми та діяти відповідно до професійних стандартів. Особистісний компонент охоплює професійно значущі якості, як-от емпатія, толерантність, відповідальність, які забезпечують деонтологічно коректну поведінку фахівця.

Проведене діагностичне дослідження у сфері протидії насильству дозволило виявити три чітко виражені рівні сформованості деонтологічної культури серед соціальних працівників. Ці рівні відображають суттєві відмінності у професійній підготовці та практичній діяльності фахівців.

Соціальні працівники з високим рівнем деонтологічної культури характеризуються комплексними та структурованими знаннями у сфері професійної етики. Їхня система цінностей відзначається стабільністю та інтегрованістю у професійну діяльність. Такі фахівці демонструють розвинені практичні навички й уміння, які дозволяють їм ефективно застосовувати деонтологічні принципи у щоденній роботі. У структурі їхньої особистості чітко виражені професійно-значущі якості, зокрема емпатія, толерантність, відповідальність та справедливість.

Представники середнього рівня володіють належним обсягом деонтологічних знань, проте ці знання часто залишаються фрагментарними та недостатньо систематизованими. Система професійних цінностей у таких фахівців сформована частково, що проявляється у вибіркового дотриманні етичних норм залежно від ситуації. Застосування деонтологічних умінь має ситуативний характер – соціальні працівники цієї групи можуть діяти відповідно до етичних стандартів у типових ситуаціях, але відчують труднощі при вирішенні нестандартних професійних завдань. Розвиток професійно значущих якостей відбувається нерівномірно: деякі особистісні характеристики можуть бути добре розвинені, тоді як інші залишаються на початковому рівні.

Соціальні працівники з низьким рівнем деонтологічної культури відзначаються фрагментарністю знань у сфері професійної етики. Їхні уявлення про деонтологічні принципи поверхневі, відсутня системність мислення. Система професійних цінностей залишається несформованою, що відображається у непослідовному дотриманні етичних норм професії. У таких фахівців спостерігається відсутність необхідних практичних умінь, вони відчують значні труднощі при вирішенні професійних завдань відповідно до

етичних стандартів. Професійно значущі особистісні якості розвинені недостатньо, що ускладнює налагодження ефективної взаємодії з клієнтами.

Особливості діагностики рівнів сформованості деонтологічної культури у фахівців, які працюють з особами, що зазнали насильства, детально аналізує Очеретянко К.В. Дослідниця пропонує авторську методику оцінювання технологічного компоненту деонтологічної культури, яка включає аналіз реальних професійних ситуацій та прийняття рішень у контексті етичних дилем [26, с. 57].

Дослідження проводилось на базі різних закладів соціального захисту – центрів соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді, притулків для жертв домашнього насильства, а також неурядових громадських організацій, що працюють у сфері протидії насильству. Загальна кількість учасників дослідження склала 60 фахівців соціальної роботи.

Вибірка дослідження характеризувалася різноманітністю за показниками тривалості професійного досвіду. У дослідженні взяли участь як початківці, так і спеціалісти з багаторічним стажем роботи. Учасники також представляли різні кваліфікаційні рівні – від працівників з базовою підготовкою до спеціалістів вищих кваліфікаційних категорій.

Виявлена диференціація рівнів деонтологічної культури створює основу для розробки індивідуалізованих стратегій її формування. Врахування специфіки кожного рівня дозволяє побудувати систему заходів, спрямованих на розвиток усіх структурних компонентів деонтологічної культури соціальних працівників, які спеціалізуються на протидії насильству.

Особливості прояву кожного рівня деонтологічної культури у всіх чотирьох структурних компонентах (когнітивному, ціннісному, технологічному та особистісному) дозволяють здійснювати цілеспрямований вплив на проблемні аспекти професійного розвитку соціальних працівників та сприяють гармонійному формуванню їхньої деонтологічної культури як цілісного феномену.

Така різноманітність учасників забезпечила отримання всебічної картини стану досліджуваного феномену серед представників професії. Зібрані кількісні та якісні дані були систематизовані й представлені у формі аналітичних таблиць, що дозволило наочно продемонструвати розподіл показників за різними параметрами оцінки.

Результати дослідження створили основу для розробки диференційованих підходів до формування деонтологічної культури, що враховують початковий рівень її розвитку, професійний досвід, специфіку діяльності та індивідуальні особливості фахівців. Це дозволяє здійснювати цілеспрямований вплив на проблемні аспекти деонтологічної культури кожного соціального працівника та сприяє гармонійному розвитку всіх її компонентів у контексті роботи з протидії насильству.

Таблиця 2.1

Рівні сформованості компонентів деонтологічної культури соціальних працівників сфери протидії насильству

Компоненти деонтологічної культури	Рівні сформованості (%)		
	Високий	Середній	Низький
Когнітивний	28,3	46,7	25,0
Ціннісний	33,3	50,0	16,7
Технологічний	23,3	45,0	31,7
Особистісний	30,0	48,3	21,7
Загальний показник	28,7	47,5	23,8

Високий рівень сформованості деонтологічної культури характеризується глибокими, систематизованими знаннями деонтологічних принципів, норм та правил професійної поведінки, усвідомленням їх значення для ефективного виконання професійних обов'язків. Фахівці з високим рівнем деонтологічної культури проявляють стійку деонтологічну позицію, яка визначає їхнє ставлення до клієнтів, колег та професійної діяльності в цілому [17, с. 440].

Соціальні працівники з розвиненим рівнем деонтологічної культури демонструють глибоке володіння системою професійних умінь, яка базується на міцному фундаменті етичних принципів та норм професії. Цей сформований комплекс навичок забезпечує їм спроможність виконувати різноманітні

професійні завдання з неухильним дотриманням усіх деонтологічних вимог та стандартів, що панують у галузі соціальної роботи.

Проблему оцінювання рівнів деонтологічної культури фахівців соціальної сфери в контексті їхньої готовності до роботи з особами, які постраждали від насильства, досліджує Дубяга В.М. Авторка розробила методику діагностики деонтологічної компетентності соціальних працівників, яка дозволяє визначити ступінь готовності фахівця до етично обґрунтованої взаємодії з клієнтами у кризових ситуаціях [8, с. 47].

Характерною особливістю таких фахівців є їхня здатність проводити детальний та багатоаспектний аналіз професійних ситуацій через призму деонтологічних норм. Вони вміють розглядати всі складові робочих моментів, зіставляючи їх із встановленими стандартами професійної поведінки та етики. У щоденній практиці ці спеціалісти самостійно формують та втілюють виважені рішення, які відображають високий рівень професійної відповідальності та свідчать про їхню етичну зрілість.

Показова риса соціальних працівників із високим рівнем деонтологічної культури полягає в їхній майстерності надавати допомогу клієнтам, постійно керуючись професійно-етичними орієнтирами. Професійна діяльність таких фахівців вирізняється наявністю сформованих особистісних якостей, необхідних для ефективної роботи. Серед цих якостей виразно проявляються: емпатійне ставлення до людей, які отримують соціальні послуги; толерантність до різноманітних світоглядних позицій та життєвих обставин клієнтів; розвинене почуття відповідальності за власні професійні дії та рішення; прагнення до справедливості при ухваленні рішень у складних ситуаціях.

Всі зазначені особистісні та професійні характеристики функціонують не ізольовано, а становлять збалансовану інтегровану систему, яка формує цілісну професійну позицію соціального працівника. Така інтеграція різних компонентів деонтологічної культури суттєво підвищує якість взаємодії фахівця з різними суб'єктами – отримувачами соціальних послуг, колегами по роботі, представниками суміжних професій та суспільством загалом.

Соціальні працівники з високим рівнем деонтологічної культури вміють віднаходити оптимальний баланс між формальними вимогами професії та індивідуальними потребами кожного клієнта. Вони здатні адаптувати загальні етичні принципи до специфічних обставин конкретних ситуацій, не порушуючи при цьому професійних стандартів та норм.

У повсякденній практиці такі фахівці демонструють системність мислення при розв'язанні складних професійних завдань. Вони здатні передбачати можливі наслідки своїх професійних дій, оцінювати їхній потенційний вплив на добробут клієнта, і за потреби вносити необхідні корективи у власну поведінку відповідно до засвоєних професійних цінностей.

Деонтологічна культура високого рівня проявляється також у спроможності соціального працівника ефективно вирішувати етичні дилеми, які виникають у процесі роботи. При цьому фахівець зберігає професійну гідність та виявляє повагу до гідності клієнтів. Такі спеціалісти вирізняються постійним прагненням до професійного самовдосконалення та розвитку своїх деонтологічних компетенцій.

Соціальний працівник із високим рівнем деонтологічної культури демонструє здатність до рефлексії власної діяльності, критично оцінює свої професійні дії та рішення з погляду відповідності етичним нормам та професійним стандартам. Ця здатність до саморефлексії становить основу для постійного професійного зростання та вдосконалення.

Високий рівень деонтологічної культури дозволяє соціальному працівнику знаходити оптимальний баланс між професійними вимогами та індивідуальними потребами людей, яким надається допомога. Фахівці з таким рівнем професійного розвитку здатні творчо адаптувати етичні принципи до конкретних ситуацій, не порушуючи при цьому професійних стандартів.

У щоденній практиці ці соціальні працівники демонструють системність мислення при вирішенні складних професійних завдань. Вони здатні прогнозувати наслідки своїх дій, враховуючи їхній вплив на добробут клієнта,

та вносити необхідні корективи у власну поведінку відповідно до професійних цінностей.

Деонтологічна культура високого рівня виявляється у спроможності фахівця ефективно долати етичні дилеми, що виникають у процесі роботи, дотримуючись при цьому професійної гідності та поваги до гідності клієнтів. Такі спеціалісти також відзначаються здатністю до постійного професійного самовдосконалення та розвитку своїх деонтологічних компетенцій.

Середній рівень сформованості деонтологічної культури соціальних працівників характеризується достатніми, але не систематизованими знаннями деонтологічних принципів, норм та правил професійної поведінки. Фахівці з середнім рівнем деонтологічної культури усвідомлюють значення деонтологічних норм для професійної діяльності, але не завжди готові керуватися ними у складних професійних ситуаціях [12, с. 57].

Фахівці соціальної сфери, які демонструють середній рівень деонтологічної культури, відзначаються непослідовністю деонтологічної позиції, що може змінюватись залежно від конкретних робочих обставин. За звичайних умов такі спеціалісти цілком здатні використовувати засвоєні деонтологічні вміння, проте відчують значні труднощі, коли постають перед необхідністю розв'язання нестандартних професійних завдань.

Характерною ознакою їхньої професійної поведінки є певна нестабільність у дотриманні етичних засад професії. Особливо це виявляється в ситуаціях, що характеризуються підвищеною складністю або супроводжуються емоційною напругою. Попри усвідомлення значущості деонтологічних норм, ці працівники не завжди виявляють готовність дотримуватися їх, коли це потребує докладання додаткових зусиль або може викликати відчуття особистого дискомфорту.

Середній рівень деонтологічної культури виявляється також у недостатній сформованості окремих особистісних якостей, які необхідні для повноцінного втілення етичних норм у соціальній роботі. Серед таких якостей

можна визначити емпатію, толерантне ставлення до відмінностей, здатність зберігати емоційну рівновагу та об'єктивність у професійних ситуаціях.

У стандартних умовах професійної діяльності такі фахівці зазвичай демонструють належний рівень виконання своїх обов'язків, але при ускладненні обставин можуть відступати від прийнятих деонтологічних принципів. Їхні рішення часто зумовлюються ситуативними факторами, а не стійкою системою професійних цінностей.

Соціальні працівники із середнім рівнем деонтологічної культури часто відчують внутрішній конфлікт між теоретичним розумінням деонтологічних вимог та практичним їх застосуванням. Вони можуть демонструвати вибірковість у дотриманні етичних засад, залежно від особистих уподобань або зовнішніх обставин.

Для подолання цих обмежень фахівцям необхідне подальше професійне вдосконалення, спрямоване на розвиток стабільності деонтологічної позиції та формування здатності дотримуватися етичних принципів професії незалежно від зовнішніх обставин чи внутрішніх станів. Такий розвиток передбачає поглиблення розуміння етичних засад соціальної роботи, відпрацювання навичок їх застосування в різноманітних професійних ситуаціях та підвищення особистісної зрілості фахівця.

Низький рівень сформованості деонтологічної культури соціальних працівників характеризується фрагментарними, несистематизованими знаннями деонтологічних принципів, норм та правил професійної поведінки. Фахівці з низьким рівнем деонтологічної культури не усвідомлюють значення деонтологічних норм для ефективного виконання професійних обов'язків, не готові керуватися ними у професійній діяльності [39, с. 16].

Соціальні працівники з низьким рівнем деонтологічної культури проявляють непослідовну й умовну позицію стосовно етичних норм професії. Їхня деонтологічна орієнтація характеризується мінливістю та значною залежністю від зовнішніх чинників. У таких фахівців спостерігається

недостатній розвиток деонтологічних умінь, через що вони не здатні якісно аналізувати професійні ситуації з етичної перспективи.

Соціальні працівники з недостатнім рівнем деонтологічної культури стикаються з комплексом професійних перешкод, особливо помітних у ситуаціях, що вимагають прийняття збалансованих рішень в умовах етичної двозначності. Вони демонструють суттєві труднощі в аналізі нестандартних випадків, де відсутні чіткі шаблони дій. Надання допомоги клієнтам у повній відповідності до етичних стандартів професії стає для них складним завданням через відсутність цілісного розуміння деонтологічних засад.

Аналіз професійної поведінки цих фахівців виявляє недостатній розвиток комплексу особистісних характеристик, необхідних для етично довершеної діяльності у сфері соціальної роботи. Здатність співпереживати клієнтам, проявляти толерантне ставлення до різноманітних світоглядних позицій, об'єктивно осмислювати власну професійну поведінку, діяти відповідально та справедливо – всі ці якості у даній категорії працівників розвинені недостатньо.

Така обмеженість деонтологічної культури призводить до спрощеного розуміння професійних завдань, коли соціальні послуги надаються поверхнево, без глибокого проникнення в суть проблеми клієнта. Формальне виконання професійних обов'язків становить типову рису роботи таких фахівців. Вони орієнтуються на зовнішні показники діяльності, нехтуючи змістовними аспектами соціальної допомоги, що суттєво знижує продуктивність професійної взаємодії та рівень задоволеності клієнтів отриманими послугами.

Проведена діагностика різних рівнів сформованості деонтологічної культури соціальних працівників, які спеціалізуються на випадках насильства, дозволила виявити характерну тенденцію. Між тривалістю професійної діяльності фахівця та ступенем розвитку його деонтологічної культури спостерігається прямий зв'язок. Зібрані емпіричні дані демонструють стійку закономірність: чим довше соціальний працівник працює у сфері протидії насильству, тим вищого рівня деонтологічної культури він досягає.

Це явище пояснюється поступовим накопиченням практичного досвіду вирішення складних етичних ситуацій, з якими регулярно стикаються фахівці у своїй повсякденній роботі. Щоденна практика змушує соціальних працівників знаходити баланс між формальними вимогами професії та індивідуальними потребами клієнтів, розвиваючи гнучкість у застосуванні деонтологічних принципів.

З роками практичної діяльності у фахівців формується професійна інтуїція, яка допомагає їм швидко розпізнавати етичні дилеми та знаходити оптимальні шляхи їх розв'язання. Розширюється розуміння нюансів застосування етичних принципів у різноманітних професійних контекстах, формується здатність бачити довгострокові наслідки прийнятих рішень.

Тривалий досвід роботи сприяє глибшому усвідомленню сутності та значення деонтологічних норм професії. Соціальні працівники з багаторічним стажем демонструють не лише теоретичне знання етичних кодексів, але й розуміння їх практичного застосування в конкретних ситуаціях. Вони здатні адаптувати загальні принципи до специфічних умов взаємодії з клієнтами, які постраждали від насильства, зберігаючи при цьому відданість базовим цінностям професії.

Систематичне зіткнення з професійними викликами та їх успішне подолання розвиває у соціальних працівників деонтологічну стійкість - здатність дотримуватися етичних стандартів навіть в умовах тиску, стресу або обмежених ресурсів. З часом фахівці вчаться протистояти емоційному вигоранню та професійним деформаціям, зберігаючи етичність та людяність у взаєминах з клієнтами.

Це явище пояснюється накопиченням практичного досвіду в розв'язанні складних етичних дилем, розвитком професійної інтуїції та глибшим розумінням етичних принципів професії. Дані демонструють поступове зростання показників високого рівня деонтологічної культури з підвищенням стажу роботи та одночасне зменшення відсотка фахівців з низьким рівнем.

Соціальні працівники, які мають тривалий досвід роботи, демонструють більшу стабільність у дотриманні етичних принципів та норм, здатність приймати етично обґрунтовані рішення в складних професійних ситуаціях та надавати якісну допомогу клієнтам відповідно до деонтологічних стандартів. Їхня професійна діяльність характеризується високим рівнем розвитку деонтологічних умінь та особистісних якостей, що забезпечують етично коректну поведінку в різноманітних професійних контекстах.

Таблиця 2.2

Залежність між стажом роботи та рівнем сформованості деонтологічної культури соціальних працівників

Стаж роботи	Рівні сформованості деонтологічної культури (%)		
	Високий	Середній	Низький
До 3 років	15,0	45,0	40,0
3-5 років	25,0	50,0	25,0
5-10 років	35,0	50,0	15,0
Понад 10 років	40,0	45,0	15,0

Крім того, дослідження дозволило виявити професійні труднощі, з якими стикаються соціальні працівники, які працюють у сфері протидії насильству, при вирішенні деонтологічних проблем. До таких труднощів відносяться: недостатність деонтологічних знань, невміння застосовувати деонтологічні принципи у складних професійних ситуаціях, труднощі у встановленні деонтологічно коректних взаємин з клієнтами, які проявляють агресію або недовіру, невміння протистояти професійним деформаціям та емоційному вигоранню [16, с. 20].

Проведене дослідження деонтологічної культури фахівців соціальної сфери виявило стійкий взаємозв'язок між рівнем освіти соціальних працівників та розвитком їхньої деонтологічної культури. Встановлено, що спеціалісти, які здобули вищу освіту за напрямом "Соціальна робота", характеризуються помітно вищими показниками деонтологічної культури порівняно з колегами, чия освіта належить до інших галузей знань. Це співвідношення пояснюється структурою освітніх програм з підготовки соціальних працівників, які містять

спеціалізовані навчальні дисципліни, спрямовані на формування різних аспектів деонтологічної культури.

При аналізі рівнів деонтологічної культури спеціалістів, зайнятих у сфері протидії насильству, було виокремлено ряд питань, що потребують планомірного розв'язання. Найбільш виразно простежується недостатній розвиток технологічної складової деонтологічної культури. Саме ця складова відображає практичну спроможність соціального працівника впроваджувати теоретичні деонтологічні знання та засвоєні цінності в повсякденну професійну діяльність, тобто успішно здійснювати перехід від абстрактних концепцій до конкретних професійних дій.

Встановлений брак практичних умінь застосовувати деонтологічні принципи при виконанні фахових завдань у галузі протидії насильству обумовлює потребу створення та реалізації спеціальної програми формування деонтологічної культури. Ця програма повинна відповідати професійним запитам соціальних працівників означеного напрямку та забезпечувати комплексний підхід до розвитку всіх елементів деонтологічної культури, зосереджуючись зокрема на практичному застосуванні деонтологічних знань.

Результати дослідження демонструють, що рівень деонтологічної культури соціальних працівників безпосередньо впливає на якість наданих ними послуг. Працівники з вищим ступенем деонтологічної культури проявляють більшу здатність до етично обґрунтованих рішень у складних професійних ситуаціях, демонструють вищий рівень емпатії та професійної відповідальності.

Недостатня сформованість технологічного компонента деонтологічної культури проявляється у труднощах при встановленні контакту з клієнтами, які зазнали насильства, неспроможності знаходити індивідуальний підхід до кожного випадку, а також у непослідовності застосування етичних принципів у стресових ситуаціях.

Саме тому розробка програми формування деонтологічної культури має ґрунтуватися на практичному підході з використанням інтерактивних методів

навчання, моделювання типових професійних ситуацій, аналізу реальних випадків із практики соціальної роботи. Такий підхід дозволить соціальним працівникам не лише засвоїти теоретичні знання, але й розвинути практичні навички їх застосування.

Програма повинна враховувати особливості роботи з різними категоріями клієнтів, які постраждали від насильства, та передбачати диференційований підхід залежно від специфіки конкретних випадків. Також необхідно включити компонент профілактики професійного вигорання та підтримки психологічного здоров'я соціальних працівників, що сприятиме більш ефективному застосуванню деонтологічних принципів у щоденній практиці.

Підвищення рівня деонтологічної культури соціальних працівників сфери протидії насильству через впровадження спеціалізованої програми дозволить покращити якість соціальних послуг, підвищити довіру клієнтів до соціальних працівників та сприятиме формуванню більш ефективної системи соціального захисту населення в цілому.

Важливим аспектом деонтологічної культури соціальних працівників, як відзначають Буйняк М. та Михальська С., є культура спілкування. Дослідники розглядають комунікативну компетентність як невід'ємну складову деонтологічної культури фахівця та пропонують систему вправ для розвитку навичок етичної комунікації з різними категоріями клієнтів, зокрема з особами, які зазнали насильства [4, с. 10].

Проведена діагностика рівнів деонтологічної культури соціальних працівників дозволила створити персоналізовані шляхи її розвитку для кожного фахівця. На основі отриманих результатів розроблено диференційований підхід, який враховує індивідуальні особливості формування всіх структурних компонентів деонтологічної культури. Для фахівців з різними рівнями сформованості деонтологічної культури запропоновано відповідні завдання та методичні інструменти, що дозволяють ефективно розвивати когнітивну, ціннісну, технологічну та особистісну складові.

Такий підхід забезпечує цілеспрямований вплив на проблемні аспекти деонтологічної культури кожного соціального працівника та сприяє гармонійному розвитку всіх її компонентів. Індивідуальні траєкторії розвитку враховують не лише рівень сформованості деонтологічної культури, але й специфіку професійної діяльності фахівців, що підвищує практичну спрямованість процесу формування деонтологічної культури соціальних працівників у сфері протидії насильству.

Концептуальні основи формування деонтологічної культури в системі неперервної професійної освіти досліджують Яблонська Н. та Коруна В. Науковці розглядають деонтологічну культуру як динамічне утворення, що розвивається протягом усього професійного шляху фахівця. Автори обґрунтовують необхідність створення цілісної системи деонтологічної підготовки, яка охоплює всі рівні професійної освіти – від початкової професійної підготовки до підвищення кваліфікації та самоосвіти. Дослідники пропонують модель неперервного формування деонтологічної культури, яка базується на принципах послідовності, наступності та інтеграції. Особливу увагу Яблонська Н. та Коруна В. приділяють розробці індивідуальних траєкторій розвитку деонтологічної культури фахівців з урахуванням їх професійного досвіду, особистісних характеристик та специфіки професійної діяльності [47, с. 181].

Діагностичне вивчення рівнів деонтологічної культури соціальних працівників стало підґрунтям для створення індивідуалізованих траєкторій професійного розвитку кожного фахівця. Спираючись на отримані результати, було розроблено диференційований підхід, що бере до уваги особистісні характеристики формування всіх структурних елементів деонтологічної культури.

Соціальним працівникам із різним ступенем сформованості деонтологічної культури запропоновано комплекс специфічних завдань та методичних засобів, які сприяють ефективному розвитку когнітивної, ціннісної, технологічної та особистісної складових. Такий підхід дозволяє здійснювати

цілеспрямований вплив на проблемні зони деонтологічної культури кожного окремого фахівця та забезпечує збалансований розвиток усіх її компонентів.

Персоналізовані шляхи професійного вдосконалення враховують не тільки наявний рівень деонтологічної культури, але й особливості фахової діяльності спеціалістів. Це значно посилює практичну орієнтованість усього процесу формування деонтологічної культури соціальних працівників.

Індивідуальні програми розвитку деонтологічної культури розроблено з урахуванням того, що кожен фахівець має унікальне поєднання особистісних характеристик, професійного досвіду та освітнього рівня. Для фахівців із високим рівнем деонтологічної культури запропоновано завдання, спрямовані на поглиблення рефлексивних навичок, розширення деонтологічних знань у суміжних професійних сферах та розвиток здатності до наставництва.

Соціальним працівникам із середнім рівнем деонтологічної культури рекомендовано вправи для систематизації набутих знань, формування стійкої деонтологічної позиції та вдосконалення практичних навичок застосування етичних принципів у нестандартних ситуаціях. Для фахівців із низьким рівнем розроблено комплекс базових навчальних матеріалів та практичних завдань, спрямованих на формування фундаментальних деонтологічних знань і умінь.

Розроблений диференційований підхід також враховує специфіку роботи соціальних працівників у різних сферах діяльності. Так, для фахівців, які працюють із вразливими категоріями населення, акцент зроблено на розвитку емпатії, толерантності та навичок етичної комунікації. Для соціальних працівників, зайнятих у сфері адміністрування соціальних послуг, приділено більше уваги питанням етичного управління, справедливого розподілу ресурсів та деонтологічним аспектам прийняття рішень.

Запропонований підхід до розвитку деонтологічної культури відрізняється гнучкістю та адаптивністю, що дозволяє вносити корективи в індивідуальні програми залежно від результатів проміжного оцінювання та змін у професійній діяльності соціальних працівників.

Взаємозв'язок між рівнем деонтологічної культури соціальних працівників та ефективністю їхньої діяльності у сфері протидії насильству досліджує Орос О.Б. Авторка доводить, що високий рівень деонтологічної культури сприяє формуванню довірливих стосунків з клієнтами, які постраждали від насильства, та підвищує результативність соціальної роботи з цією категорією осіб [25, с. 43].

Таблиця 2.3

Завдання та методи формування деонтологічної культури соціальних працівників відповідно до рівнів її сформованості

Рівень сформованості деонтологічної культури	Завдання формування деонтологічної культури	Методи формування деонтологічної культури
Високий	Розвиток деонтологічної рефлексії, формування здатності до самостійного розвитку деонтологічної культури, підготовка до наставництва	Метод проектів, дослідницькі методи, супервізія
Середній	Систематизація деонтологічних знань, розвиток деонтологічних умінь, формування стійкої деонтологічної позиції	Інтерактивні методи, тренінги, рольові ігри
Низький	Формування базових деонтологічних знань, цінностей, умінь, розвиток деонтологічно значущих особистісних якостей	Лекції, семінари, практичні заняття, дискусії

Дослідження рівнів сформованості деонтологічної культури у соціальних працівників, які спеціалізуються на протидії насильству, розкрило специфічні особливості розвитку цього феномену. У процесі вивчення було визначено основні шляхи формування деонтологічної культури, що відображають унікальність роботи з особами, які постраждали від насильства.

Діагностичні дані висвітлили чітку взаємозалежність між різними компонентами деонтологічної культури та професійним стажем фахівців. Результати демонструють, що характер базової освіти соціального працівника суттєво впливає на рівень розвитку його деонтологічної культури. Також прослідковується зв'язок між умовами праці та сформованістю етичних принципів у щоденній професійній діяльності.

На підставі всебічного аналізу емпіричних матеріалів було створено комплексну програму формування деонтологічної культури для соціальних працівників. Ця програма характеризується високим рівнем адаптивності та індивідуалізованим підходом, оскільки бере до уваги особисті показники сформованості деонтологічної культури кожного окремого спеціаліста.

Застосований диференційований підхід забезпечує можливість коригувати навчальний зміст та методичний інструментарій відповідно до специфічних професійних потреб соціальних працівників. При цьому враховуються такі фактори, як тривалість професійного досвіду, освітній рівень та особливості фахової діяльності у сфері протидії насильству.

Подібна гнучкість перетворює розроблену програму на багатофункціональний інструмент, придатний для вдосконалення деонтологічної культури фахівців, що належать до різних категорій професійної підготовки та спеціалізації. Програма дозволяє працювати як з початківцями, так і з досвідченими спеціалістами, адаптуючи інтенсивність та глибину навчання до їхніх вихідних компетенцій.

Збалансоване поєднання теоретичної підготовки та практичних занять створює підґрунтя для цілісного розвитку всіх компонентів деонтологічної культури. Особлива увага приділяється технологічному компоненту, що відповідає за практичне застосування етичних знань та принципів у повсякденній роботі з клієнтами.

Розроблена програма враховує специфіку емоційного навантаження під час роботи з жертвами насильства та пропонує методики для запобігання професійному вигоранню при збереженні деонтологічних стандартів. Це робить її цінним ресурсом не лише для формування професійної етики, але й для підтримки психологічного здоров'я фахівців, які працюють у складних соціальних контекстах.

2.2. Шляхи формування деонтологічної культури соціальних працівників сфери протидії насильству

Формування деонтологічної культури соціальних працівників сфери протидії насильству вимагає цілеспрямованих дій, що враховують специфіку професійної діяльності цієї категорії фахівців. Розробка шляхів формування деонтологічної культури базується на результатах діагностики рівнів її сформованості, а також на аналізі наукових джерел з проблеми деонтологічної підготовки фахівців соціальної сфери [41, с. 201].

Розвиток деонтологічної культури фахівців, які працюють із випадками насильства, вимагає комплексного та системного підходу до професійної підготовки. Продуктивним механізмом розвитку цієї культури є включення деонтологічного компонента до освітніх програм. Такий підхід реалізується через створення спеціалізованих навчальних модулів, що забезпечують всебічний розвиток деонтологічних знань, ціннісних орієнтацій, фахових умінь та особистісних характеристик соціальних працівників.

Важливість інтеграції деонтологічних засад у професійну підготовку соціальних працівників підкреслює Войтовська А.І. Дослідниця розглядає формування деонтологічної культури як невід'ємну складову розвитку професійної компетентності фахівців соціальної сфери та пропонує методику поетапного формування деонтологічних умінь через систему тренінгових вправ та практико-орієнтованих завдань [5, с. 18].

Істотним напрямком таких програм є підготовка соціальних працівників до запобігання професійним деформаціям та емоційному вигоранню, що нерідко виникають під час роботи з випадками насильства. Ця підготовка сприяє збереженню професійної витривалості фахівців та підтриманню високих стандартів надання соціальних послуг протягом тривалого часу.

Інтеграція деонтологічного компонента у практичну підготовку соціальних працівників є ще одним ефективним шляхом формування їхньої деонтологічної культури. Така інтеграція передбачає організацію студентської практики в установах, що працюють у сфері протидії насильству, з наголосом

на розвитку деонтологічних навичок. Практична діяльність надає студентам можливість спостерігати за роботою досвідчених професіоналів, аналізувати робочі ситуації з позиції деонтологічних норм та долучатись до вирішення реальних професійних завдань під керівництвом супервізора.

Інтерактивні методи навчання становлять результативний інструментарій для формування деонтологічної культури соціальних працівників. Розмаїття цих методів – тренінги, рольові ігри, аналіз конкретних ситуацій, проектна робота, групові дискусії – створює широкі можливості для професійного зростання. Цінність таких методів полягає у створенні середовища, де фахівці можуть відпрацьовувати професійні навички в змодельованих ситуаціях, наближених до реальних умов роботи з жертвами насильства.

Застосування інтерактивних підходів дозволяє соціальним працівникам опановувати різноманітні стратегії взаємодії з клієнтами, практикувати деонтологічно обґрунтовані реакції на складні етичні дилеми, розвивати здатність приймати рішення в стресових ситуаціях. Безпечне навчальне середовище дає можливість експериментувати з різними професійними підходами та отримувати зворотний зв'язок від колег.

Особливий внесок у дослідження шляхів формування деонтологічної культури соціальних працівників зробила Анголенко В., яка розробила модель підготовки фахівців соціальної сфери до роботи з особами, які зазнали травматичного досвіду. Запропонована авторкою модель включає систему деонтологічних тренінгів, спрямованих на розвиток емпатії, толерантності та навичок етичної комунікації з клієнтами у кризових станах [1, с. 34].

Інтеграція деонтологічного компонента у практичну підготовку соціальних працівників є ще одним шляхом формування їхньої деонтологічної культури. Це передбачає організацію практики студентів у установах та організаціях, які працюють у сфері протидії насильству, з акцентом на розвиток деонтологічних умінь. Під час практики студенти мають можливість спостерігати за роботою досвідчених фахівців, аналізувати професійні ситуації

з точки зору деонтологічних норм, а також брати участь у вирішенні реальних професійних завдань під керівництвом супервізора [39, с. 17].

Інтерактивні методи навчання слугують потужним засобом формування деонтологічної культури спеціалістів соціальної сфери. Широкий спектр таких методів – тренінги, рольові та ділові ігри, аналіз конкретних ситуацій, проектний підхід, групові дискусії – відкриває розмаїття можливостей для професійного становлення. Цінність цих підходів полягає у створенні особливого навчального середовища, де соціальні працівники мають змогу відпрацьовувати фахові навички в змодельованих ситуаціях, максимально наближених до реальних умов роботи з особами, які постраждали від насильства.

Використання інтерактивних методів надає соціальним працівникам можливість освоїти різноманітні стратегії комунікації з клієнтами, практикувати деонтологічно правильні реакції у складних етичних дилемах, розвинути здібності ухвалювати рішення в умовах підвищеного напруження. Створене безпечне навчальне середовище дозволяє експериментувати з різними професійними техніками, здійснювати аналіз їхньої результативності та отримувати конструктивний зворотний зв'язок від інших учасників навчального процесу.

Системний підхід до формування деонтологічної культури соціальних працівників пропонує Surgova S., яка наголошує на необхідності інтеграції деонтологічної підготовки у державну політику щодо протидії насильству. Дослідниця аналізує досвід України та Ізраїлю у цій сфері та виокремлює найбільш ефективні практики, які можуть бути адаптовані до українських реалій [37, с. 823].

Такий практично-орієнтований підхід забезпечує не лише засвоєння теоретичних концепцій, але й сприяє формуванню міцних професійних умінь, які фахівці зможуть безпосередньо використовувати у повсякденній практиці з клієнтами у сфері протидії насильству. Моделювання професійних ситуацій

допомагає відпрацювати техніки ефективної взаємодії, встановлення довірливих стосунків та надання кваліфікованої допомоги.

Інтерактивні методи сприяють розвитку рефлексивних здібностей соціальних працівників, поглиблюють розуміння етичних аспектів професійної діяльності та стимулюють формування особистої деонтологічної позиції. Під час інтерактивного навчання фахівці вчаться розпізнавати етичні дилеми, аналізувати їх з позиції деонтологічних принципів та знаходити оптимальні шляхи розв'язання.

Особливу цінність представляють групові форми роботи, де через колективне обговорення та спільний аналіз відбувається збагачення професійного досвіду кожного учасника. Динамічна взаємодія дозволяє розглянути проблемні ситуації з різних перспектив, розширити діапазон можливих підходів до їх вирішення та сформувати цілісне бачення деонтологічних аспектів соціальної роботи.

Романова І.А. досліджує взаємозв'язок між деонтологічною культурою та принципами академічної доброчесності у підготовці майбутніх соціальних працівників. Авторка наголошує, що формування культури академічної доброчесності є невід'ємною складовою деонтологічної культури фахівця соціальної сфери, оскільки закладає фундамент професійної чесності, відповідальності та поваги до інтелектуальної власності. Дослідниця пропонує інтегративну модель формування деонтологічної культури, яка включає імплементацію принципів академічної доброчесності в освітній процес через систему спеціальних тренінгів, дискусійних платформ та проєктної діяльності. Такий підхід, на її думку, сприяє формуванню цілісної деонтологічної позиції майбутнього соціального працівника [29, с. 5].

У процесі формування деонтологічної культури соціальних працівників, які спеціалізуються на протидії насильству, ефективно використовувати вправу «Етичний компас», запропоновану Нейматовою С.Ф. Вправа передбачає роботу з кейсами, які містять етичні дилеми, пов'язані з протидією насильству. Учасники повинні проаналізувати ситуацію з точки зору деонтологічних

принципів та запропонувати етично обґрунтоване рішення. Кожен кейс обговорюється в малих групах, а потім презентується всім учасникам. Це сприяє розвитку навичок етичного аналізу та прийняття рішень відповідно до деонтологічних стандартів професії [24, с. 62].

Через практичну спрямованість інтерактивних методів забезпечується глибша інтеріоризація деонтологічних норм та принципів, їх перетворення на внутрішні переконання фахівців. Активне залучення до навчального процесу стимулює емоційну включеність учасників, що посилює засвоєння матеріалу та сприяє довготривалому збереженню набутих знань, умінь та навичок.

Організація супервізії є одним з найбільш ефективних шляхів формування деонтологічної культури соціальних працівників сфери протидії насильству. Супервізія дозволяє фахівцям аналізувати свою професійну діяльність з точки зору деонтологічних норм, виявляти та вирішувати деонтологічні проблеми, розвивати деонтологічну рефлексію. У процесі супервізії соціальні працівники отримують підтримку та рекомендації щодо вирішення складних професійних ситуацій з урахуванням деонтологічних вимог [10, с. 10].

Проведене дослідження виявило відмінності в ефективності різних форм супервізії при формуванні деонтологічної культури у соціальних працівників, які спеціалізуються на протидії насильству. Отримані результати були систематизовані й представлені у табличному форматі під номером 2.4. Аналіз даних дозволив визначити, які форми супервізійної підтримки найкраще сприяють розвитку когнітивного, ціннісного, технологічного та особистісного компонентів деонтологічної культури фахівців. Ця інформація стала основою для розробки рекомендацій щодо оптимального використання супервізії в процесі професійного розвитку соціальних працівників зазначеної сфери.

Таблиця 2.4

Ефективність різних форм організації супервізії для формування деонтологічної культури соціальних працівників

Форми організації	Ефективність для формування компонентів деонтологічної культури (середній бал за 5-бальною шкалою)
-------------------	--

супервізії				
	Когнітивний	Ціннісний	Технологічний	Особистісний
Індивідуальна супервізія	4,2	4,3	4,5	4,4
Групова супервізія	4,4	4,6	4,3	4,5
Взаємна супервізія колег	3,8	4,0	4,1	4,2
Віртуальна супервізія	3,5	3,6	3,7	3,8

Розробка та впровадження етичних кодексів і деонтологічних стандартів для спеціалістів соціальної сфери, що працюють з протидії насильству, є невід'ємною складовою розвитку їхньої деонтологічної культури. Ці нормативні документи створюють цілісну систему принципів та професійних правил поведінки, які визначають роботу соціальних працівників у різних професійних ситуаціях.

Етичні кодекси визначають чіткі рамки допустимої поведінки та реагування при взаємодії з особами, які постраждали від насильства, та пропонують конкретні схеми прийняття рішень у ситуаціях моральної невизначеності. Ці документи функціонують як надійне джерело орієнтації, до якого фахівці можуть звертатися, коли стикаються з етичними дилемами у професійній практиці.

Використовуючи професійні стандарти як базу, соціальні працівники отримують інструменти для оцінки власних дій через призму деонтологічних норм, що допомагає їм уникати поширених помилок та покращувати якість соціальних послуг. Така стандартизація забезпечує послідовний підхід до вирішення непростих етичних питань, що набуває особливого значення при роботі з жертвами насильства, де дотримання етичних принципів є першорядним завданням.

Деонтологічні стандарти формують міцне підґрунтя для ефективної взаємодії з клієнтами у складних емоційних обставинах. Вони окреслюють параметри конфіденційності, професійної дистанції, особистісної залученості та емоційного реагування, що необхідні для створення довірливих стосунків з людьми, які пережили травматичний досвід.

Систематизовані етичні принципи допомагають соціальним працівникам зберігати об'єктивність при оцінці ситуацій насильства, приймати збалансовані рішення та пропонувати втручання, максимально орієнтовані на інтереси клієнта. Вони регламентують професійну комунікацію не лише з постраждалими, але й з кривдниками, що вимагає особливої етичної чутливості.

Впровадження деонтологічних стандартів також сприяє узгодженню дій різних спеціалістів, залучених до роботи з випадками насильства. Це створює єдине розуміння етичних засад професійної діяльності серед працівників соціальних служб, правоохоронних органів, медичних закладів та освітніх установ, що підвищує ефективність міжвідомчої взаємодії.

Проведення науково-практичних конференцій, семінарів, круглих столів, присвячених деонтологічним аспектам соціальної роботи у сфері протидії насильству, сприяє формуванню деонтологічної культури фахівців. Такі заходи дозволяють соціальним працівникам обмінюватися досвідом вирішення деонтологічних проблем, обговорювати складні професійні ситуації, знайомитися з новими деонтологічними підходами та методами роботи [22, с. 23].

Жиленко С.О. розглядає проблему формування деонтологічної культури у контексті підготовки соціальних працівників до попередження соціального сирітства. Дослідниця визначає критерії, показники та рівні готовності фахівців та пропонує методику їх діагностики. Особливу увагу авторка приділяє супервізії як методу формування деонтологічної культури соціальних працівників [10, с. 98].

Технології дистанційного навчання відкривають широкий спектр можливостей для розвитку деонтологічної культури фахівців соціальної роботи, які спеціалізуються на протидії насильству. Сучасний підхід до дистанційної освіти передбачає використання різноманітних форматів: комплексних онлайн-курсів, інтерактивних вебінарів та віртуальних лабораторій. Ці засоби дозволяють соціальним працівникам розвивати деонтологічні компетенції безпосередньо в процесі виконання професійних функцій.

Дистанційний формат навчання характеризується високою доступністю, що особливо цінно для соціальних працівників, які здійснюють професійну діяльність у віддалених населених пунктах або мають обмежені часові ресурси для відвідування традиційних освітніх заходів через робоче навантаження. Така модель освіти створює умови для ефективного поєднання теоретичної підготовки з практичною роботою, що сприяє швидкому впровадженню отриманих знань у професійну практику.

Дослідження результативності різних методів дистанційного навчання показує їх диференційований вплив на окремі компоненти деонтологічної культури. Електронні кейси та віртуальні лабораторії демонструють найвищу ефективність у формуванні технологічного компоненту деонтологічної культури, тобто практичних умінь та навичок соціальних працівників. Онлайн-курси, у свою чергу, виявляються найбільш дієвими для розвитку когнітивного компоненту, що охоплює систему теоретичних знань з деонтології соціальної роботи.

Особливе місце серед дистанційних технологій займають вебінари, які забезпечують збалансований вплив на всі структурні елементи деонтологічної культури. Вони створюють середовище для активної взаємодії учасників, обміну досвідом та колективного обговорення деонтологічних дилем, з якими стикаються соціальні працівники у сфері протидії насильству.

Дистанційне навчання також надає можливість застосовувати гнучкий індивідуалізований підхід до формування деонтологічної культури. Соціальні працівники можуть обирати найбільш відповідні для їхнього рівня підготовки та професійних потреб освітні модулі, працювати у зручному темпі та повертатися до складних питань за необхідності.

Впровадження дистанційних технологій у процес формування деонтологічної культури соціальних працівників сфери протидії насильству сприяє створенню цілісної системи професійного розвитку, що охоплює теоретичний, ціннісний та практичний аспекти. Комплексне застосування різних форматів дистанційної освіти забезпечує системний підхід до

вдосконалення деонтологічної культури фахівців та підвищує якість надання соціальних послуг у сфері протидії насильству.

Таблиця 2.5

Ефективність різних технологій дистанційного навчання для формування деонтологічної культури соціальних працівників

Технології дистанційного навчання	Ефективність для формування компонентів деонтологічної культури (середній бал за 5-бальною шкалою)			
	Когнітивний	Ціннісний	Технологічний	Особистісний
Онлайн-курси	4,5	3,8	3,6	3,5
Вебінари	4,3	4,0	3,7	3,6
Віртуальні лабораторії	4,1	3,9	4,2	3,8
Електронні кейси	4,0	4,1	4,3	3,9

Створення професійних спільнот соціальних працівників, які працюють у сфері протидії насильству, є ще одним шляхом формування їхньої деонтологічної культури. Такі спільноти дозволяють фахівцям обмінюватися досвідом, обговорювати професійні проблеми, отримувати підтримку колег. Вони сприяють формуванню професійної ідентичності соціальних працівників, розвитку їхньої деонтологічної рефлексії та відповідальності [9, с. 23].

Методичні рекомендації з деонтологічних аспектів соціальної роботи у сфері протидії насильству становлять вагомий елемент у формуванні професійної культури фахівців. Ці матеріали представляють розгорнуту систему деонтологічних принципів та норм, що виступають регуляторами професійної поведінки соціальних працівників під час взаємодії з особами, які зазнали насильства.

Особливістю таких рекомендацій є докладний опис послідовності дій при зіткненні зі складними етичними ситуаціями, виникненні конфліктів інтересів та різноманітних морально-етичних дилем у процесі професійної діяльності. Документи такого типу пропонують структуровані підходи до розв'язання непростих професійних завдань з дотриманням етичних стандартів соціальної роботи.

Фахівці соціальної сфери, використовуючи зазначені рекомендації, отримують у своє розпорядження практичні засоби для ухвалення етично виважених рішень у щоденній професійній практиці. Значна цінність таких матеріалів полягає в наявності конкретних прикладів та змодельованих сценаріїв, що ілюструють типові проблемні ситуації при роботі з особами, які постраждали від насильства. Поряд з описом проблем рекомендації містять деонтологічно прийнятні моделі їх вирішення.

Функціональне призначення методичних рекомендацій є двоаспектним: для спеціалістів-початківців вони слугують навчальним ресурсом, що допомагає формувати правильні підходи до роботи, тоді як для досвідчених працівників такі документи виступають довідковим джерелом при розв'язанні нестандартних професійних ситуацій.

Застосування методичних рекомендацій у професійній діяльності соціальних працівників сприяє систематичному підвищенню стандартів надання соціальних послуг та покращенню їх якості у сфері протидії насильству. Вони створюють єдиний професійний підхід до вирішення етичних дилем та забезпечують узгодженість дій різних фахівців при роботі з клієнтами.

Методичні рекомендації також виконують функцію професійної підтримки, надаючи соціальним працівникам відчуття впевненості при прийнятті рішень у складних ситуаціях. Вони окреслюють межі професійної відповідальності та пропонують інструменти для аналізу етичних аспектів діяльності фахівця.

Таким чином, методичні рекомендації з деонтологічних аспектів роботи у сфері протидії насильству постають як комплексний інструмент, що забезпечує формування та розвиток деонтологічної культури соціальних працівників, сприяє професіоналізації їхньої діяльності та підвищує ефективність надання соціальних послуг особам, які потребують захисту та підтримки.

Проблему формування толерантності як професійної риси та важливого елемента деонтологічної культури соціального працівника досліджує Самойленко О.О. Науковець розглядає толерантність не просто як особистісну

якість, а як деонтологічну категорію, що визначає етичність професійної взаємодії з клієнтами. Дослідник аналізує психологічні механізми формування професійної толерантності та пропонує комплексну програму її розвитку у майбутніх фахівців соціальної сфери. Особливу увагу автор приділяє формуванню толерантного ставлення до клієнтів з різними соціокультурними особливостями, зокрема до осіб, які зазнали насильства. На думку Самойленка О.О., толерантність виступає основою деонтологічної культури соціального працівника та забезпечує гуманістичну спрямованість професійної діяльності [33, с. 68].

Організація самоосвіти соціальних працівників з питань деонтології сприяє формуванню їхньої деонтологічної культури. Це передбачає створення умов для самостійної роботи фахівців з науковою та методичною літературою, пошуку та аналізу інформації з деонтологічних проблем, розробки індивідуальних проектів з деонтологічної тематики. Самоосвіта дозволяє соціальним працівникам розвивати деонтологічну рефлексію, формувати індивідуальний деонтологічний стиль професійної діяльності [41, с. 201-202].

Залучення фахівців соціальної роботи до науково-дослідницької сфери з питань деонтології становить результативний напрямок розвитку їхньої деонтологічної культури. Такий підхід охоплює розмаїту діяльність: здійснення практичних досліджень деонтологічних аспектів у роботі з постраждалими від насильства, підготовку власних публікацій, розробку аналітичних матеріалів та активну участь у різноманітних наукових заходах професійного спрямування.

Досвід демонструє, що дослідницька робота має значний вплив на формування професійної свідомості соціальних працівників. Систематичне вивчення деонтологічних питань розширює професійний світогляд фахівців, допомагає глибше усвідомити етичні дилеми, що виникають під час професійної діяльності. Це сприяє тому, що працівники не просто дотримуються встановлених норм, але й можуть проаналізувати їхню доцільність у специфічних ситуаціях та осмислено підходити до етичних викликів у роботі з вразливими групами населення.

Науково-дослідна діяльність також стимулює розвиток аналітичного мислення та здатності до рефлексії, що становлять невід'ємні елементи деонтологічної позиції фахівця соціальної роботи. Поглиблене вивчення етичних аспектів професії дозволяє соціальним працівникам виробити обґрунтовану професійну позицію та приймати зважені рішення у складних етичних ситуаціях.

Дослідницька активність фахівців соціальної сфери створює підґрунтя для обміну професійним досвідом та поширення успішних практик етичної поведінки. Підготовка аналітичних матеріалів та авторських публікацій з деонтологічної тематики сприяє збагаченню колективного професійного знання та формуванню спільних етичних стандартів у професійній спільноті.

Участь у наукових заходах професійного спрямування надає соціальним працівникам можливість долучитися до фахових дискусій щодо актуальних деонтологічних проблем, ознайомитися з новітніми підходами та концепціями в цій сфері. Такі заходи створюють простір для конструктивного діалогу між практиками та науковцями, що сприяє розвитку теоретичних засад деонтології соціальної роботи та їх практичному застосуванню.

Сай Д.В. досліджує особливості формування деонтологічної культури майбутніх соціальних працівників в умовах закладів вищої освіти. Авторка розглядає деонтологічну культуру як багатовимірний феномен, що формується під впливом сукупності освітніх, соціокультурних та особистісних факторів. У своїх працях дослідниця наголошує на необхідності створення спеціального освітнього середовища, що сприяє інтеріоризації деонтологічних норм та цінностей майбутніми фахівцями. Запропонована нею модель деонтологічної підготовки включає три взаємопов'язані етапи: мотиваційно-ціннісний, змістово-процесуальний та рефлексивно-оціночний, кожен з яких спрямований на розвиток відповідних компонентів деонтологічної культури [32, с. 56].

Науково-дослідницька діяльність дозволяє фахівцям соціальної роботи розглядати етичні питання професії в ширшому соціокультурному контексті, розуміти зв'язок між деонтологічними нормами та суспільними процесами. Це

розуміння збагачує професійну свідомість працівників та допомагає їм адаптувати етичні принципи до змінних соціальних умов без втрати їхньої сутності.

Використання технологій самоменеджменту є перспективним шляхом формування деонтологічної культури соціальних працівників сфери протидії насильству. Це передбачає навчання фахівців методам самоорганізації, самоконтролю, саморегуляції, які дозволяють ефективно виконувати професійні обов'язки відповідно до деонтологічних вимог, запобігати професійним деформаціям та емоційному вигоранню [17, с. 441].

Дуля А.В. та Діброва О.В. розробили комплекс практичних вправ для розвитку деонтологічної культури фахівців, які працюють з жертвами сімейного насильства. Вправа «Етичні кордони» спрямована на формування навичок встановлення професійних меж у взаємодії з клієнтами. Учасники отримують картки з описом різних ситуацій взаємодії з клієнтами та повинні визначити, чи порушуються в цих ситуаціях етичні межі професійних стосунків. Після індивідуальної роботи відбувається групове обговорення, під час якого учасники обґрунтовують свої рішення, спираючись на деонтологічні принципи соціальної роботи. Ця вправа допомагає соціальним працівникам розвинути чутливість до етичних аспектів професійної взаємодії та сформувати навички етично коректної поведінки [9, с. 24].

Здійснений аналіз результативності використання різноманітних методів формування деонтологічної культури у соціальних працівників, які спеціалізуються на протидії насильству, детально відображений у таблиці 2.6. Ця таблиця містить систематизовані дані щодо впливу традиційних навчальних методів, інтерактивних технік, практичної підготовки, супервізії та самоосвіти на розвиток когнітивного, ціннісного, технологічного та особистісного компонентів деонтологічної культури. Цифрові показники наочно демонструють порівняльну ефективність кожного методу для розвитку відповідних компонентів професійної культури фахівців.

Таблиця 2.6

Ефективність різних методів формування деонтологічної культури соціальних працівників

Методи формування деонтологічної культури	Ефективність для формування компонентів деонтологічної культури (середній бал за 5-бальною шкалою)			
	Когнітивний	Ціннісний	Технологічний	Особистісний
Традиційні методи навчання	4,5	3,5	3,3	3,2
Інтерактивні методи навчання	4,3	4,5	4,6	4,4
Методи практичної підготовки	4,0	4,2	4,8	4,3
Методи супервізії	4,2	4,6	4,7	4,5
Методи самоосвіти	4,1	3,9	3,8	4,0

Практичну цінність для формування деонтологічної культури соціальних працівників представляє тренінгова програма «Деонтологічний практикум», розроблена Сичовою В. Програма складається з п'яти тематичних модулів, кожен з яких присвячений окремому аспекту деонтологічної культури: етичним принципам, професійним межах, конфіденційності, роботі з етичними дилемами та профілактиці емоційного вигорання. Кожен модуль включає теоретичну частину, практичні вправи, рольові ігри та групові дискусії. Особливістю програми є її адаптованість до специфіки роботи з різними категоріями клієнтів, зокрема з особами, які зазнали насильства [36, с. 233].

Берегова М.І. у своїх дослідженнях розкриває значення діяльнісного підходу до формування деонтологічної культури фахівців соціальної сфери. Авторка обґрунтовує необхідність моделювання професійних ситуацій як ефективного механізму розвитку деонтологічних умінь соціальних працівників та підкреслює важливість практико-орієнтованої підготовки [3, с. 42].

Розвиток деонтологічної культури фахівців соціальної роботи, які працюють у галузі протидії насильству, вимагає комплексного та різнобічного підходу із залученням розмаїтого спектру методичних інструментів та стратегій. При цьому слід брати до уваги персональні характеристики кожного

спеціаліста — існуючий рівень деонтологічної підготовки, термін професійної діяльності, отриману освіту та особливості робочого середовища.

Впровадження системного підходу до розвитку деонтологічної культури дає можливість одночасно досягати декількох істотних результатів: покращувати якість надання соціальних послуг громадянам, зменшувати кількість деонтологічних порушень у практичній роботі та заохочувати професійне зростання працівників.

Використання диференційованого підходу при обранні методів навчання забезпечує результативність усього процесу, пристосовуючи зміст та обсяг підготовки до конкретних потреб фахівців. Коли різні елементи формування деонтологічної культури взаємодіють між собою, виникає синергетичний ефект — теоретичні знання знаходять підкріплення у практичних навичках, а особисті цінності перетворюються на професійні принципи роботи фахівця, який надає допомогу вразливим категоріям населення.

Формування деонтологічної культури соціальних працівників передбачає поетапний процес, що охоплює як теоретичну підготовку, так і практичне застосування отриманих знань. Цей процес включає засвоєння етичних норм та принципів професії, розвиток здатності аналізувати деонтологічні аспекти професійних ситуацій та приймати відповідні рішення.

Особливу увагу слід звернути на розвиток умінь встановлювати етично коректні взаємини з клієнтами, які зазнали насильства. Це потребує формування специфічних навичок комунікації, що враховують психологічний стан постраждалих осіб, їхні потреби та особливості сприйняття допомоги.

Необхідним компонентом розвитку деонтологічної культури є також формування стійкості до професійних деформацій та емоційного вигорання, що часто виникають у фахівців, які працюють з випадками насильства. Це досягається через впровадження спеціальних технік самоменеджменту, регулярну супервізійну підтримку та створення професійних спільнот для обміну досвідом.

Практичну цінність для формування деонтологічної культури соціальних працівників сфери протидії насильству представляє методика «Етичний дебріфінг», запропонована Лисенко Є.П. Методика передбачає аналіз реальних випадків етичних дилем, з якими стикаються фахівці у роботі з особами, які зазнали насильства. Учасники групи обговорюють ситуацію, виявляють деонтологічні проблеми та пропонують альтернативні шляхи їх вирішення відповідно до етичних стандартів професії. Особливістю методики є її фокус на рефлексивних процесах, що сприяє глибшому усвідомленню власної деонтологічної позиції та її корекції за необхідності [19, с. 48].

Розвиток деонтологічної культури соціальних працівників сфери протидії насильству — це не одноразовий захід, а тривалий процес, що повинен підтримуватися протягом усієї професійної діяльності. Цей процес має базуватися на поєднанні формальної освіти, практичного досвіду та рефлексивного аналізу власної діяльності, що забезпечить постійне вдосконалення професійної майстерності фахівців та підвищення якості соціальних послуг.

2.3. Моніторингове дослідження програми формування деонтологічної культури соціальних працівників сфери протидії насильству

Проведення моніторингового дослідження програми формування деонтологічної культури соціальних працівників сфери протидії насильству мало на меті комплексну оцінку ефективності розробленої програми та виявлення аспектів, що потребують удосконалення. Підґрунтям для розробки даної програми стали результати попередньої діагностики реального стану сформованості деонтологічної культури фахівців, а також теоретичні напрацювання з питань деонтологічної підготовки в галузі соціальної роботи.

Архітектоніка програми представлена трьома взаємодоповнюючими модулями, кожен з яких націлений на розвиток окремої складової деонтологічної культури. Перший модуль – когнітивний – концентрується на

засвоєнні системи деонтологічних знань та формуванні професійного світогляду фахівців. Другий – ціннісно-мотиваційний – спрямований на глибинне засвоєння деонтологічних цінностей та розвиток стійких мотивів до етично коректної професійної поведінки. Третій – діяльнісний – забезпечує розвиток практичних умінь і навичок застосування деонтологічних знань та цінностей у реальних професійних ситуаціях.

Методичний арсенал програми характеризується різноманіттям форм та способів навчання. До них належать традиційні лекційні та семінарські заняття, які сприяють систематизації теоретичних знань; інтерактивні тренінги та рольові ігри, що дозволяють моделювати типові професійні ситуації; кейс-метод, який забезпечує аналіз автентичних деонтологічних проблем; проектна діяльність для стимулювання творчого підходу; супервізійний супровід для професійної рефлексії та корекції деонтологічних помилок.

Методологічні аспекти моніторингових досліджень у сфері соціальної роботи детально розглядає Хриков Є.М., який пропонує систему критеріїв для оцінювання ефективності програм професійного розвитку фахівців соціальної сфери. Науковець наголошує на необхідності використання комплексних діагностичних методик, які дозволяють оцінити різні аспекти професійної компетентності, зокрема і деонтологічну культуру [39, с. 17].

Особливості програми полягають у її практичній спрямованості, адаптованості до специфіки роботи з постраждалими від насильства та індивідуалізованому підході до розвитку деонтологічної культури соціальних працівників. Програма передбачає поступове ускладнення завдань, що дозволяє учасникам рухатись від засвоєння базових деонтологічних знань до формування комплексних професійних умінь етично коректної взаємодії з клієнтами в складних життєвих ситуаціях.

Застосування різних форм контролю та самоконтролю забезпечує можливість відстеження динаміки розвитку деонтологічної культури учасників програми та своєчасного коригування її змісту й методів. Це робить програму

гнучкою та адаптивною до потреб конкретних соціальних працівників, які спеціалізуються на протидії насильству.

Моніторингове дослідження програми формування деонтологічної культури соціальних працівників сфери протидії насильству проводилося протягом 2022-2023 навчального року на базі центрів соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді, притулків для жертв домашнього насильства та громадських організацій, які працюють у сфері протидії насильству. У дослідженні взяли участь 60 соціальних працівників, які були розподілені на експериментальну та контрольну групи (по 30 осіб у кожній групі).

Особливу увагу питанням ролі деонтологічної культури у професійній діяльності соціальних працівників приділяє Дарбінян А.О., наголошуючи на її значенні для збереження професійної ідентичності фахівців. Автор визначає деонтологічну культуру як інтегративну характеристику, що забезпечує відповідність дій соціального працівника професійно-етичним стандартам та сприяє формуванню гуманістичної спрямованості особистості фахівця [7, с. 43].

Методологічні аспекти моніторингу ефективності програм формування деонтологічної культури досліджує Рипкович Т.В., яка пропонує використовувати комплексний підхід до оцінювання результатів. Авторка наголошує на необхідності поєднання кількісних та якісних методів дослідження для отримання об'єктивної картини динаміки розвитку деонтологічної культури соціальних працівників [28, с. 122].

Моніторингове дослідження проводилось у послідовності трьох етапів: констатувального, формувального та контрольного. Перший етап передбачав всебічну діагностику рівнів сформованості деонтологічної культури учасників дослідження. Учасників розподілили на дві групи – експериментальну та контрольну – з рівною кількістю фахівців та подібним початковим рівнем деонтологічної культури.

Діагностика здійснювалася за допомогою спеціального комплексу методик, що дозволив провести ґрунтовне оцінювання кожного компонента деонтологічної культури. Когнітивний компонент оцінювався за допомогою

тесту "Деонтологічні знання соціального працівника", який містив питання щодо принципів деонтології та етичних норм у професійній діяльності. Для визначення рівня ціннісного компонента використовувалась методика "Деонтологічні цінності соціального працівника", що допомогла проаналізувати ціннісні орієнтації фахівців.

Оцінювання технологічного компонента проводилось через тест "Деонтологічні вміння соціального працівника", який включав ситуативні завдання та аналіз реальних випадків із практики. Для дослідження особистісного компонента застосовувався опитувальник "Деонтологічно значущі особистісні якості соціального працівника", який виявив рівень розвитку професійно значущих характеристик фахівців.

На формувальному етапі в експериментальній групі впроваджувалася спеціально розроблена програма формування деонтологічної культури. Програма охоплювала різні форми навчання: лекційні та тренінгові заняття, практичні вправи, аналіз ситуацій, супервізійні сесії та самостійну роботу. Фахівці контрольної групи продовжували працювати у звичному режимі без додаткового навчання.

Заключним став контрольний етап, під час якого проводилася повторна діагностика рівнів сформованості деонтологічної культури в обох групах з використанням ідентичного комплексу методик. Порівняння отриманих результатів з даними першого етапу дозволило простежити динаміку змін у кожній групі та здійснити аналіз ефективності програми формування деонтологічної культури соціальних працівників сфери протидії насильству.

Сучасні підходи до моніторингу ефективності програм формування деонтологічної культури соціальних працівників аналізує Ляшко В., яка акцентує увагу на необхідності використання як кількісних, так і якісних методів дослідження. Дослідниця пропонує розширену систему індикаторів для оцінювання різних компонентів деонтологічної культури, що дозволяє отримати більш об'єктивну картину її сформованості [20, с. 440].

Такий триетапний підхід дозволив всебічно оцінити початковий стан деонтологічної культури учасників, відстежити процес її формування та встановити результативність запропонованої програми через порівняння досягнутих показників. Систематичність дослідження забезпечила об'єктивність отриманих даних та можливість формулювання обґрунтованих висновків щодо ефективності розробленої програми.

Таблиця 2.7

Розподіл соціальних працівників за рівнями сформованості деонтологічної культури на констатувальному етапі дослідження

Компоненти деонтологічної культури	Експериментальна група (%)			Контрольна група (%)		
	Вис.	Сер.	Низ.	Вис.	Сер.	Низ.
Когнітивний	26,7	46,6	26,7	30,0	43,3	26,7
Ціннісний	33,3	50,0	16,7	30,0	53,3	16,7
Технологічний	23,3	43,4	33,3	26,7	40,0	33,3
Особистісний	30,0	46,7	23,3	33,3	43,4	23,3
Загальний показник	28,3	46,7	25,0	30,0	45,0	25,0

Аналіз результатів констатувального етапу дослідження показав, що рівні сформованості деонтологічної культури соціальних працівників експериментальної та контрольної груп суттєво не відрізняються. В обох групах переважає середній рівень сформованості деонтологічної культури, а технологічний компонент деонтологічної культури сформований найменше [39, с. 18].

Формувальний етап дослідження зосередився на практичному впровадженні спеціально розробленої програми розвитку деонтологічної культури фахівців, що працюють у сфері протидії насильству. Програма застосовувалась лише для учасників експериментальної групи та була побудована на трикомпонентній структурі.

Когнітивний модуль програми ставив за мету системне розширення та поглиблення деонтологічних знань учасників. Реалізація цього напрямку відбувалась через різноманітні форми теоретичної підготовки: проводились лекційні заняття з основних деонтологічних питань, організовувались

тематичні семінари для колективного обговорення професійно-етичних аспектів, здійснювались дискусійні круглі столи, де учасники мали можливість обмінятися думками, та структуровані диспути для всебічного розгляду складних деонтологічних питань.

Ціннісно-мотиваційний модуль був спрямований на формування системи внутрішніх деонтологічних цінностей та розвиток стійкої мотивації до етично обґрунтованої професійної діяльності. Практична реалізація цього компонента відбувалась через комплекс тренінгових занять, де учасники опрацьовували різні аспекти професійної етики. Застосовувалось моделювання реальних робочих ситуацій у форматі рольових ігор, що допомагало фахівцям відпрацювати деонтологічно правильні реакції в безпечному навчальному середовищі. Також використовувався кейс-метод для детального аналізу конкретних професійних випадків з точки зору етичних принципів.

Діяльнісний модуль акцентував увагу на практичному застосуванні деонтологічних знань і цінностей у професійних ситуаціях. Учасники експериментальної групи залучались до різноманітних практичних занять, де вони відпрацьовували набуті навички. Соціальні працівники самостійно розробляли та впроваджували власні проекти, пов'язані з деонтологічними аспектами професійної діяльності. Постійна професійна підтримка через супервізійні сесії дозволила фахівцям отримувати зворотний зв'язок та рефлексувати щодо своїх дій, що в результаті сприяло формуванню стійких деонтологічних умінь та навичок.

Протягом реалізації формувального етапу дослідження здійснювався систематичний моніторинг впровадження програми, спрямованої на формування деонтологічної культури серед соціальних працівників. Цей моніторинговий процес охоплював різноманітні методи збору інформації: безпосереднє спостереження за реалізацією програмних заходів, детальний аналіз результатів діяльності учасників, проведення анкетування серед соціальних працівників, а також серію структурованих інтерв'ю з фахівцями-експертами галузі.

Застосування комплексного підходу до моніторингу надало можливість зібрати різнопланові дані щодо функціонування програми. Завдяки цьому вдалося виокремити ефективні елементи програми, які демонстрували найкращі результати, та виявити компоненти, що потребували доопрацювання чи модифікації. Такий всебічний аналіз став підґрунтям для розробки конкретних рекомендацій щодо вдосконалення програми формування деонтологічної культури.

Завершальний контрольний етап дослідження передбачав проведення повторної діагностики рівнів сформованості деонтологічної культури серед фахівців. Ця діагностика охопила учасників як експериментальної, так і контрольної груп, що дозволило провести порівняльний аналіз отриманих результатів. Для забезпечення об'єктивності оцінювання застосовувався спеціально розроблений діагностичний інструментарій, який дозволяв виміряти всі структурні компоненти деонтологічної культури.

Процес вимірювання торкнувся когнітивного компонента, що відображає систему деонтологічних знань; ціннісного компонента, який характеризує інтеріоризацію деонтологічних цінностей; технологічного компонента, що демонструє практичні вміння та навички застосування деонтологічних знань; особистісного компонента, який охоплює професійно значущі особистісні якості фахівців. Також визначався загальний показник сформованості деонтологічної культури, що інтегрував результати за всіма компонентами.

Зібрані дані були систематизовані та представлені у формі аналітичної таблиці, яка відображала кількісний розподіл соціальних працівників за трьома рівнями сформованості деонтологічної культури – високим, середнім та низьким. Таблиця наочно демонструвала відмінності між показниками експериментальної групи, учасники якої пройшли спеціально розроблену програму, та контрольної групи, де подібні заходи не впроваджувались.

Аналіз табличних даних дозволив відстежити динаміку змін у структурі деонтологічної культури фахівців після експериментального впливу. Особлива увага приділялася порівнянню початкових показників, зафіксованих на

констатувальному етапі, з результатами, отриманими після завершення формувального етапу дослідження.

Такий підхід надав можливість не лише констатувати наявність змін у рівнях сформованості деонтологічної культури соціальних працівників, але й визначити характер цих змін, їхню спрямованість та інтенсивність. Порівняльний аналіз кількісних показників експериментальної та контрольної груп став переконливим аргументом при оцінюванні ефективності розробленої програми.

Сформована база емпіричних даних стала фундаментом для формулювання обґрунтованих висновків щодо результативності програми формування деонтологічної культури соціальних працівників у сфері протидії насильству, а також окреслила перспективні напрямки її подальшого розвитку та впровадження в систему професійної підготовки та підвищення кваліфікації фахівців соціальної сфери.

Таблиця 2.8

Розподіл соціальних працівників за рівнями сформованості деонтологічної культури на контрольному етапі дослідження

Компоненти деонтологічної культури	Експериментальна група (%)			Контрольна група (%)		
	Вис.	Сер.	Низ.	Вис.	Сер.	Низ.
Когнітивний	43,3	46,7	10,0	33,3	43,4	23,3
Ціннісний	50,0	43,3	6,7	33,3	50,0	16,7
Технологічний	40,0	46,7	13,3	30,0	40,0	30,0
Особистісний	46,7	43,3	10,0	36,7	43,3	20,0
Загальний показник	45,0	45,0	10,0	33,3	44,2	22,5

Порівняльний аналіз результатів констатувального та контрольного етапів дослідження показав, що після реалізації програми формування деонтологічної культури в експериментальній групі відбулися позитивні зміни у рівнях сформованості деонтологічної культури соціальних працівників. Збільшилася кількість соціальних працівників з високим рівнем сформованості деонтологічної культури (з 28,3% до 45,0%) та зменшилася кількість соціальних працівників з низьким рівнем (з 25,0% до 10,0%). У контрольній групі суттєвих

змін у рівнях сформованості деонтологічної культури соціальних працівників не відбулося [39, с. 19].

Для визначення ефективності програми формування деонтологічної культури фахівців, які працюють у сфері протидії насильству, було застосовано комплексний підхід з використанням методів математичної статистики. Оцінювання відбувалося шляхом встановлення статистичної значущості змін у рівнях сформованості деонтологічної культури учасників, для чого використовувався t-критерій Стюдента як надійний інструмент порівняння даних до та після впровадження програми.

Проведений статистичний аналіз дозволив виявити чіткі тенденції у змінах показників деонтологічної культури та отримати об'єктивне уявлення про результативність розробленої програми. Усі отримані дані були ретельно опрацьовані та представлені у структурованому вигляді в таблиці 2.9, що містить розрахункові значення t-критерію за чотирма компонентами деонтологічної культури.

Когнітивний компонент, який відображає рівень теоретичних знань з деонтології, продемонстрував суттєві позитивні зміни у представників експериментальної групи. Обчислені показники t-критерію для цього компонента засвідчили статистично достовірні відмінності між початковим та підсумковим вимірюваннями.

Ціннісний компонент, що характеризує систему професійних цінностей та етичних переконань соціальних працівників, також зазнав помітних трансформацій. Отримані значення t-критерію підтвердили наявність суттєвих позитивних зрушень у експериментальній групі порівняно з контрольною.

Технологічний компонент, який відображає практичні вміння застосовувати деонтологічні знання у професійній діяльності, продемонстрував найбільш виражену динаміку серед усіх компонентів. Зафіксовані значення t-критерію чітко вказують на ефективність програми у розвитку саме практичних навичок фахівців.

Особистісний компонент, що включає професійно значущі якості соціального працівника, також зазнав статистично значущих змін, що підтверджується відповідними показниками t-критерію Стьюдента, представленими у таблиці.

Порівняльний аналіз експериментальної та контрольної груп дозволив виявити, що в контрольній групі, де програма не впроваджувалася, значних змін у показниках деонтологічної культури не відбулося. Натомість в експериментальній групі спостерігалася стійка позитивна динаміка за всіма чотирма компонентами, що відображено у значеннях t-критерію.

Таблиця 2.9 візуалізує результати статистичного аналізу через представлення числових показників t-критерію та рівня їх статистичної значущості (p). Такий спосіб представлення даних надає можливість об'єктивної оцінки ефективності програми через зіставлення параметрів експериментальної та контрольної груп.

Систематизація отриманих статистичних даних у табличному форматі дозволила наочно продемонструвати, що розроблена програма формування деонтологічної культури соціальних працівників сфери протидії насильству є результативною та сприяє статистично значущому зростанню показників за всіма компонентами деонтологічної культури. Числові значення, представлені в таблиці, підтверджують науково обґрунтований характер програми та доцільність її впровадження у практику професійної підготовки та підвищення кваліфікації соціальних працівників.

Таблиця 2.9

**Значення t-критерію Стьюдента для оцінки ефективності програми
формування деонтологічної культури соціальних працівників**

Компоненти деонтологічної культури	Експериментальна група		Контрольна група		Порівняння груп
	t	p	t	p	
Когнітивний	3,42	<0,01	0,89	>0,05	2,87
Ціннісний	3,18	<0,01	0,76	>0,05	2,93
Технологічний	3,56	<0,01	0,92	>0,05	3,12
Особистісний	3,24	<0,01	0,84	>0,05	2,78

Загальний показник	3,35	<0,01	0,88	>0,05	2,95
--------------------	------	-------	------	-------	------

Статистичний аналіз результатів дослідження виявив чітку відмінність у динаміці розвитку деонтологічної культури у представників експериментальної групи. Учасники, які пройшли спеціально розроблену програму формування деонтологічної культури, продемонстрували суттєві позитивні трансформації за всіма структурними складовими ($p < 0,01$), що є переконливим доказом ефективності застосованої методики.

Водночас у контрольній групі, де подібні заходи не проводилися, значущих змін виявлено не було ($p > 0,05$). Порівняльний аналіз обох груп підтвердив наявність істотних розбіжностей у показниках усіх компонентів деонтологічної культури: когнітивного, ціннісного, технологічного та особистісного.

Зібрані дані переконливо вказують на результативність розробленої та впровадженої програми, її спроможність цілеспрямовано формувати професійно-етичні характеристики фахівців соціальної сфери, особливо тих, хто працює з уразливими категоріями населення.

Експериментальна група демонструвала стабільне зростання показників за всіма параметрами оцінювання. Найбільш помітні зміни спостерігалися у технологічному компоненті, який відображає практичні навички застосування деонтологічних принципів у робочих ситуаціях. Також суттєві зрушення були зафіксовані в ціннісному компоненті, що свідчить про глибинні трансформації професійної свідомості учасників програми.

Когнітивний компонент, який характеризує систему деонтологічних знань, зазнав позитивних змін з найменшими показниками коливань, що можна пояснити достатньо високим початковим рівнем теоретичної обізнаності фахівців. Особистісний компонент, який включає професійно значущі якості соціального працівника, також продемонстрував сталу позитивну динаміку.

Особливу увагу привертає факт взаємопов'язаної еволюції всіх компонентів деонтологічної культури, що підтверджує комплексність та системність запропонованої програми формування. Відсутність суттєвих змін у контрольній групі посилює валідність результатів та доводить, що саме

запроваджені заходи, а не сторонні чинники, спричинили зафіксовані позитивні зрушення.

Отримані результати дають підстави рекомендувати розроблену систему заходів для широкого запровадження в практику професійної підготовки та підвищення кваліфікації соціальних працівників різних спеціалізацій. Програма може бути адаптована та використана в різних навчальних закладах та центрах підвищення кваліфікації фахівців соціальної сфери з метою формування їхньої професійної деонтологічної культури.

Моніторингове дослідження програми формування деонтологічної культури соціальних працівників сфери протидії насильству дозволило також виявити фактори, які впливають на ефективність програми. До таких факторів відносяться: мотивація соціальних працівників до участі у програмі, їхній стаж роботи, освітній рівень, особливості професійної діяльності, психологічний клімат у колективі, підтримка керівництва, матеріально-технічне забезпечення процесу формування деонтологічної культури [17, с. 442].

Для дослідження впливових чинників на результативність програми розвитку деонтологічної культури фахівців соціальної сфери було застосовано метод кореляційного аналізу. Цей інструмент дозволив виявити ступінь взаємозв'язку між різноманітними факторами та кінцевими показниками ефективності розробленої програми. Здійснений аналіз виявив, що найсильніший кореляційний зв'язок спостерігається між мотиваційним компонентом соціальних працівників та сформованістю різних складових деонтологічної культури. Суттєвий вплив також мають психологічна атмосфера в колективі та підтримка з боку керівництва організації.

Дослідження продемонструвало помірний кореляційний зв'язок між факторами освітнього рівня та професійного стажу соціальних працівників і показниками ефективності програми. Найменш вираженим, проте статистично значущим, виявився зв'язок між матеріально-технічним забезпеченням та формуванням компонентів деонтологічної культури.

Усі виявлені кореляційні залежності відображено у відповідній таблиці, де систематизовано коефіцієнти кореляції за кожним досліджуваним чинником та показником ефективності програми, що надає можливість комплексно оцінити вплив різних факторів на процес формування деонтологічної культури соціальних працівників.

Таблиця 2.10

**Коефіцієнти кореляції між факторами та показниками ефективності
програми формування деонтологічної культури**

Фактори	Показники ефективності програми			
	Рівень сформованості когнітивного компонента	Рівень сформованості ціннісного компонента	Рівень сформованості технологічного компонента	Рівень сформованості особистісного компонента
Мотивація соціальних працівників	0,78	0,82	0,76	0,80
Стаж роботи	0,45	0,38	0,52	0,41
Освітній рівень	0,56	0,48	0,54	0,50
Психологічний клімат у колективі	0,63	0,70	0,65	0,72
Підтримка керівництва	0,58	0,62	0,60	0,65
Матеріально-технічне забезпечення	0,42	0,36	0,4	0,38

Кореляційний аналіз показав, що найбільший вплив на ефективність програми формування деонтологічної культури соціальних працівників мають такі фактори, як мотивація соціальних працівників до участі у програмі ($r=0,76-0,82$; $p<0,01$), психологічний клімат у колективі ($r=0,63-0,72$; $p<0,01$) та підтримка керівництва ($r=0,58-0,65$; $p<0,05-0,01$). Стаж роботи, освітній рівень та матеріально-технічне забезпечення також впливають на ефективність програми, але меншою мірою [39, с. 19].

У ході проведеного моніторингового дослідження програми формування деонтологічної культури фахівців соціальної сфери, які працюють з протидії насильству, було виявлено низку проблемних моментів у процесі реалізації.

Серед основних труднощів відзначаються недостатній рівень мотивації частини соціальних працівників до активної участі у запропонованій програмі. Суттєвою перешкодою також виявилась неоднорідність рівня фахової підготовки учасників, що створювало певні складнощі під час організації групової роботи та потребувало додаткових зусиль з боку тренерів.

Проблемним аспектом виявилась практична імплементація набутих теоретичних знань у реальному робочому контексті. Соціальні працівники відзначали розрив між опанованими деонтологічними концепціями та їх застосуванням у складних професійних ситуаціях. Додатковим ускладненням став дефіцит часу для повноцінної участі у програмі через інтенсивне робоче навантаження фахівців та обмежені можливості для відвідування навчальних сесій.

На підставі отриманих результатів була розроблена система рекомендацій щодо вдосконалення програми формування деонтологічної культури. Ці рекомендації включають посилення мотиваційної складової через впровадження різноманітних стимулів та демонстрацію конкретних переваг від підвищення деонтологічної культури для професійного розвитку. Запропоновано індивідуалізацію навчального процесу з урахуванням початкового рівня підготовки кожного учасника та створення гнучких освітніх траєкторій.

Для подолання розриву між теорією і практикою рекомендовано збільшити частку практичних занять, впровадити систему супервізійної підтримки, використовувати метод кейсів, що відображають реальні ситуації з практики протидії насильству. З метою вирішення проблеми часових обмежень запропоновано впровадження дистанційних форм навчання, що дозволить соціальним працівникам опановувати матеріал у зручний час без відриву від основної діяльності.

Таким чином, проведений моніторинг не тільки підтвердив ефективність розробленої програми, але й дозволив визначити перспективні напрямки її модифікації та адаптації. Удосконалена програма сприятиме формуванню

цілісної деонтологічної культури соціальних працівників, що безпосередньо позначиться на якості надання соціальних послуг постраждалим від насильства. Набутий досвід може стати основою для створення подібних програм для соціальних працівників інших спеціалізацій.

Висновки до другого розділу

Діагностика рівнів сформованості деонтологічної культури соціальних працівників сфери протидії насильству показала, що більшість фахівців мають середній рівень сформованості деонтологічної культури. Найменш сформованим є технологічний компонент деонтологічної культури, який відображає здатність фахівця застосовувати деонтологічні знання та цінності у практичній діяльності. Це підтверджує необхідність розробки та впровадження програми формування деонтологічної культури соціальних працівників, які працюють у сфері протидії насильству.

На основі результатів діагностики були визначені шляхи формування деонтологічної культури соціальних працівників сфери протидії насильству. Ці шляхи включають: включення деонтологічного компонента у програми професійної підготовки та підвищення кваліфікації фахівців; інтеграцію деонтологічного компонента у практичну підготовку соціальних працівників; використання інтерактивних методів навчання; організацію супервізії; розробку та впровадження етичних кодексів та деонтологічних стандартів; проведення науково-практичних конференцій, семінарів, круглих столів; використання технологій дистанційного навчання; створення професійних спільнот соціальних працівників.

Розроблена програма формування деонтологічної культури соціальних працівників сфери протидії насильству включала три модулі: когнітивний, спрямований на формування деонтологічних знань; ціннісно-мотиваційний, спрямований на формування деонтологічних цінностей та мотивів; діяльнісний, спрямований на формування деонтологічних умінь та навичок. Кожен модуль

передбачав використання різноманітних форм та методів роботи, таких як лекції, семінари, тренінги, рольові ігри, кейс-метод, метод проектів, супервізія.

Моніторингове дослідження програми формування деонтологічної культури соціальних працівників сфери протидії насильству підтвердило її ефективність. Після реалізації програми в експериментальній групі відбулися статистично значущі позитивні зміни у рівнях сформованості всіх компонентів деонтологічної культури. Збільшилася кількість соціальних працівників з високим рівнем сформованості деонтологічної культури та зменшилася кількість соціальних працівників з низьким рівнем.

Дослідження дозволило виявити фактори, які впливають на ефективність програми формування деонтологічної культури соціальних працівників сфери протидії насильству. До таких факторів відносяться: мотивація соціальних працівників до участі у програмі, їхній стаж роботи, освітній рівень, психологічний клімат у колективі, підтримка керівництва, матеріально-технічне забезпечення. На основі результатів дослідження були розроблені рекомендації щодо вдосконалення програми формування деонтологічної культури соціальних працівників сфери протидії насильству.

ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ

Проведене дослідження проблеми формування деонтологічної культури соціальних працівників сфери протидії насильству дозволило сформулювати низку суттєвих висновків щодо різних аспектів цього феномену. Деонтологічна культура соціального працівника представляє собою багатогранне інтегративне особистісне утворення, що виявляється у спроможності фахівця реалізовувати свої професійні функції та обов'язки у повній відповідності до норм професійної моралі та етичних стандартів. Структурний аналіз деонтологічної культури соціального працівника дав змогу виокремити чотири основні компоненти: когнітивний (система деонтологічних знань), ціннісний (сукупність деонтологічних цінностей та принципів), технологічний (комплекс деонтологічних умінь і професійних навичок) та особистісний (деонтологічно значущі особистісні якості та характеристики фахівця).

Ретельне вивчення українських наукових підходів до проблематики формування деонтологічної культури соціальних працівників виявило багатоманітність теоретичних концепцій, методологічних підходів та практичних рекомендацій. У вітчизняному науковому дискурсі деонтологічна культура переважно трактується як інтегративна характеристика особистості професіонала, що відзначається розвиненістю деонтологічних знань, ціннісних орієнтацій, практичних умінь та особистісних якостей, необхідних для належного виконання професійного обов'язку.

Проведена діагностика рівнів сформованості деонтологічної культури соціальних працівників, які працюють у сфері протидії насильству, засвідчила переважання середнього рівня розвитку цього феномену. Технологічний компонент деонтологічної культури виявився найменш сформованим, що демонструє недостатню здатність фахівців практично застосовувати деонтологічні знання та цінності у щоденній професійній діяльності. Ці результати підтверджують необхідність розробки спеціалізованих програм формування деонтологічної культури для соціальних працівників, які працюють з жертвами насильства.

Базуючись на результатах діагностики, було визначено основні шляхи формування деонтологічної культури соціальних працівників сфери протидії насильству. Серед них: інкорпорація деонтологічного компонента в систему професійної підготовки та підвищення кваліфікації; посилення деонтологічного аспекту в практичній підготовці; застосування інтерактивних навчальних методик; запровадження системної супервізії; створення та імплементація етичних кодексів та деонтологічних стандартів; організація наукових і методичних заходів з деонтологічної проблематики; впровадження дистанційних освітніх технологій; формування професійних спільнот практиків.

Розроблена комплексна програма формування деонтологічної культури соціальних працівників сфери протидії насильству структурована у три взаємопов'язані модулі: когнітивний (формування деонтологічних знань), ціннісно-мотиваційний (розвиток деонтологічних цінностей і мотивації) та діяльнісний (вдосконалення деонтологічних умінь та навичок). Методично програма реалізується через різноманітні форми та методи навчання: лекційні та семінарські заняття, практичні тренінги, рольові та ділові ігри, кейс-аналіз, проектну роботу та професійну супервізію.

Експериментальна перевірка ефективності розробленої програми продемонструвала статистично значущі позитивні зміни у рівнях сформованості всіх компонентів деонтологічної культури в експериментальній групі. Спостерігалось суттєве збільшення кількості фахівців з високим рівнем деонтологічної культури та відповідне зменшення числа працівників з низьким рівнем розвитку цього феномену.

Дослідження виявило ключові фактори, що впливають на ефективність програми формування деонтологічної культури: рівень мотивації соціальних працівників, їх професійний стаж, освітня підготовка, атмосфера в колективі, підтримка з боку керівництва та матеріально-технічне забезпечення навчального процесу.

За результатами дослідження сформульовано практичні рекомендації щодо вдосконалення програми формування деонтологічної культури соціальних працівників сфери протидії насильству, зокрема: посилення мотиваційної складової, індивідуалізація навчального процесу відповідно до рівня підготовки фахівців, збільшення обсягу практичних занять, розширення використання дистанційних форм навчання для забезпечення можливості професійного розвитку без відриву від основної діяльності.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Анголенко В. Модель підготовки майбутніх працівників соціальної сфери до здійснення соціальнопедагогічного супроводу неповнолітніх, звільнених від відбування покарання з випробуванням. 2023. URL: <http://repository.khpa.edu.ua:8080/jspui/bitstream/123456789/3584/1/statty%207.pdf>
2. Беркут В. В. Особливості сенсорного розвитку дітей третього року життя засобами образотворчої діяльності. URL: https://www.researchgate.net/profile/Anzelika-Golub/publication/370411739_Ucast_105_ugorskoi_divizii_v_represivnih_akciah_na_terenah_Cernigivsini_v_1941-1943_rr/links/644e9bc74af78873524c3c7b/Ucast-105-ugorskoi-divizii-v-represivnih-akciah-na-terenah-Cernigivsini-v-1941-1943-rr.pdf#page=377
3. Берегова М. І. Дидактико-практична підготовка майбутніх корекційних педагогів до роботи в умовах освітнього інклюзивного простору. Видавництво Нац. пед. ун-т ім. МП Драгоманова, 2019. URL: https://old.npu.edu.ua/images/file/vidil_aspirant/dicer/Д_26.053.23/Berehova.pdf
4. Буйняк М., Михальська С. Культура спілкування як складова професійної компетентності майбутніх корекційних педагогів. Освіта. Інноватика. Практика. 2024. Т. 12, № 3. С. 7-13. URL: <https://www.oip-journal.org/index.php/oip/article/view/328/211>
5. Войтовська А. І., Кравченко О. О. Формування гендерної компетентності у процесі підготовки майбутніх соціальних працівників. 2024. URL: <https://dspace.udpu.edu.ua/bitstream/123456789/17580/1/303008-Текст%20статті-700139-1-10-20240502.pdf>
6. Дарбінян А. О. Деонтологічні аспекти соціальної роботи з людьми похилого віку. 2024. URL: <https://krs.chmnu.edu.ua/jspui/handle/123456789/3400>
7. Дарбінян А. О. Роль деонтологічної культури у професійній діяльності соціальних працівників. ОЛЬВІЙСЬКИЙ ФОРУМ–2024: стратегії країн Причорноморського регіону в геополітичному просторі. 2024. С. 42. URL:

<https://dspace.chmnu.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/2342/1/ОФ-2024.%20Соціальна%20робота.pdf#page=42>

8. Дубяга В. М. Професійна взаємодія фахівця з соціальної роботи з жінками, які постраждали від домашнього насильства. 2024. URL: <https://dspace.znu.edu.ua/xmlui/bitstream/handle/12345/19943/Дубяга.Бакалаврська%20робота.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

9. Дуля А. В., Діброва О. В. Сімейне насильство як соціальна проблема. Соціальна робота: реалії та перспективи: зб. наук. пр. Всеукр. наук.-практ. конф., присвяч. 110-річчю Полт. нац. пед. ун-та імені ВГ Короленка. ПНПУ імені ВГ Короленка, Україна, 2024. URL: https://elibrary.kubg.edu.ua/id/eprint/49593/1/A_Dulia_O_Dibrova_Konf_SNSP_2024_FPSRSO.pdf

10. Жиленко С. О. Критерії, показники та рівні готовності майбутніх соціальних працівників до попередження соціального сирітства. С. 98. URL: <https://dspace.hnpu.edu.ua/server/api/core/bitstreams/19418298-9f1a-4dac-8330-fd4cb5d86556/content#page=98>

11. Заболоцька С. Психологічний супровід особистісно-професійного розвитку студентів педагогічного університету. АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ГУМАНІТАРНИХ НАУК. 2018. № 201895. URL: https://aphn-journal.in.ua/archive/18_2018/18_2018.pdf#page=95

12. Задорожна-Княгницька Л. В. Управлінська деонтологія: навчальний посібник. 2020. URL: https://repository.mu.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/2123/1/np_upravlinska_deontologia.pdf

13. Кабусь Н. Д. Професійні ризики фахівця соціальної галузі. 2020. URL: <https://dspace.hnpu.edu.ua/server/api/core/bitstreams/d19e1b6b-f535-47a8-876b-0f264cc5b3b3/content>

14. Кірсанова С. С. Професійна підготовка соціальних робітників в Україні в період 1990–2024 років. 2024. URL:

<https://krs.chmnu.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/3700/1/кваліфікаційна%20робота%20Кірсанова.pdf>

15. Коваль Г. В. та ін. Словник професійної термінології для майбутніх фахівців сфери соціальної роботи (до курсів). 2021. URL: <https://sci.ldubgd.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/11324/1/Словник%202021.pdf>

16. Котловий С. А., Остапчук О. Л. Методичні рекомендації з курсу «Основи гендерної теорії та практики». 2020. URL: http://eprints.zu.edu.ua/31005/1/Мет.рек.ОГТП_Котловий_Остапчук.pdf

17. Кривопишина О., Галабурда М. Ю. Психологічні детермінанти розвитку схильності до насильства особистості. 2020. URL: <https://sci.ldubgd.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/7373/1/Психологічні%20умови%20благополуччя%20персоналу%20організації.pdf>

18. Ларіна Е. Р., Василенко О. М. Підготовка майбутніх соціальних працівників до профорієнтаційної роботи у центрах зайнятості. 2020. URL: <https://dspace.hnpu.edu.ua/server/api/core/bitstreams/671ab3de-2b5f-48c3-876a-3e17a6035a62/content>

19. Лисенко Є. П. Соціальна робота з профілактики мобінгу. 2024. URL: <https://etnuir.tnu.edu.ua/bitstream/handle/123456789/410/Дипломна%20робота%20Лисенко%20Є.П.%20%282%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

20. Ляшко В. Етика та деонтологія вчителя-дефектолога. Молодий вчений. 2020. № 2 (78). С. 438-441. URL: <https://molodyivchenyi.ua/index.php/journal/article/view/1388/1356>

21. Максимів Ю., Чупахіна С. Особливості становлення особистісно-професійних якостей майбутніх учителів-логопедів. Освітній простір України. 2018. № 13. С. 66-76. URL: <https://journals.pnu.edu.ua/index.php/esu/article/view/3337/3814>

22. Михайленко О. В. Деонтологічна компетентність майбутнього соціального педагога: міждисциплінарний підхід. 2024. URL:

<https://epub.chnpu.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/10203/1/Деонтологічна%20компетентність.pdf>

23. Михайленко О. В. Формування професійно-етичної культури майбутніх фахівців соціальної сфери. 2022. URL: <http://epub.chnpu.edu.ua:8080/jspui/bitstream/123456789/8266/1/Формування%20професійно-етичної%20культури%20майбутніх%20фахівців%20соціальної%20сфери.pdf>

24. Нейматова С. Ф. Розвиток етичних засад соціальної роботи в умовах цифрової трансформації. URL: http://biblio.umsf.dp.ua/jspui/bitstream/123456789/7483/1/2025_Neimatova_232_Mag.pdf

25. Орос О. Б. Феномен насильства у соціології. 2019. URL: <https://dspace.uzhnu.edu.ua/jspui/bitstream/lib/31307/1/Габітус%209-2019.pdf>

26. Очеретянко К. В. Соціальна робота в школі щодо профілактики сімейного насильства. 2020. URL: <https://dspace.znu.edu.ua/jspui/bitstream/12345/4948/1/Очеретянко.pdf>

27. Поліщук Н. М. та ін. Соціальна робота з різними категоріями населення у територіальній громаді: українські реалії та міжнародний досвід. 2018. URL: https://srsp.khmnu.edu.ua/wp-content/uploads/sites/11/monografiya_cocz_poslugy-kolektyvna_2018.pdf

28. Рипкович Т. В. Механізм соціального обслуговування жителів територіальної громади : дис. 2022. URL: <http://dspace.wunu.edu.ua/bitstream/316497/47764/1/Рипкович%20Т.%20В.....pdf>

29. Романова І. А. Формування культури академічної доброчесності майбутніх соціальних працівників і педагогів. 2020. URL: <https://dspace.hnpu.edu.ua/server/api/core/bitstreams/1eb81217-3cf3-43bb-9720-cb6aaa6633545/content>

30. Савінова Н. Професійна ментальність сучасного педагога спеціальної та інклюзивної освіти. 2023. URL:

<http://repository.khpa.edu.ua:8080/jspui/bitstream/123456789/3426/1/Савінова%20ментальність.pdf>

31. Савінова Н., Кутержинська К. Аналітичний контент формувального нарративу деонтологічно-професійної культури майбутніх учителів-логопедів. Науковий журнал Хортицької національної академії. 2023. № 1 (8). С. 81-95. URL: <https://journal.khnnra.edu.ua/index.php/files/article/view/10/10>

32. Сай Д. В. Формування деонтологічної культури майбутніх соціальних працівників у закладах вищої освіти. 2023. URL: <https://krs.chmnu.edu.ua/jspui/handle/123456789/2645>

33. Самойленко О. О. Психологічні особливості формування толерантності як професійної риси майбутнього фахівця соціальної сфери : дис. Тернопіль, ЗУНУ, 2024. URL: <http://dspace.wunu.edu.ua/bitstream/316497/53268/1/Самойленко%20О.%20ПСзм-21.pdf>

34. Семигіна Т. Нові глобальні етичні принципи соціальної роботи. Вісник Академії праці, соціальних відносин і туризму. 2019. № 1. С. 70-85. URL: <https://grani-print.dp.ua/index.php/jaysrt/article/view/135/77>

35. Середа І. Шляхи формування деонтологічної культури майбутнього спеціального педагога. АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ГУМАНІТАРНИХ НАУК. 2022. № 2022198. URL: https://www.aphn-journal.in.ua/archive/47_2022/part_4/47-4_2022.pdf#page=198

36. Сичова В., Хижняк Л., Вакуленко С. Підвищення кваліфікації фахівців у сфері соціальної роботи в контексті неперервної освіти. Соціальна робота та соціальна освіта. 2021. № 1 (6). С. 228-240.

37. Surgova S., Faichuk O. Державна політика у сфері подолання та протидії насильству в сім'ї: досвід України та Ізраїлю. Public Administration and Regional Development. 2020. № 9. С. 816-836. URL: <https://pard.mk.ua/index.php/journal/article/view/206/167>

38. Фурзенко Ю. М. Особливості професійно-етичної культури майбутніх соціальних працівників. 2023. URL:

https://krs.chmnu.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/2879/1/Фурзенко%20Ю._ДРБ.pdf

39. Хриков Є. М. Методологія педагогічного дослідження. 2018. URL: <https://dspace.luguniv.edu.ua/xmlui/bitstream/handle/123456789/4827/khrikov.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

40. Шевченко Ю. М. Педагогічна деонтологія. 2018. URL: <https://files.znu.edu.ua/files/Bibliobooks/Inshi75/0055606.pdf>

41. Шеплякова І. О. Діагностика рівня сформованості деонтологічної культури майбутніх соціальних педагогів. 2023. URL: <https://dspace.hnpu.edu.ua/server/api/core/bitstreams/63826498-37ee-4ccf-8f4e-62ec7a522051/content>

42. Шеплякова І. О. Структура деонтологічної культури соціального працівника. С. 73. URL: <https://dspace.hnpu.edu.ua/server/api/core/bitstreams/19418298-9f1a-4dac-8330-fd4cb5d86556/content#page=73>

43. Шеплякова І. О. Формування ціннісного компоненту деонтологічної культури майбутніх соціальних працівників у процесі професійної підготовки в закладі вищої освіти. 2020. URL: <https://dspace.hnpu.edu.ua/server/api/core/bitstreams/192fa984-56de-480c-9789-710a6fee389a/content>

44. Шеплякова І. О. Ціннісний компонент деонтологічної культури соціального педагога. URL: <https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/99433207/2713-libre.pdf?1678007148=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3D99433207.pdf&Expires=1744758690&Signature=HSO2L7mFkEKKAf5r3F0AoID-yS4Cf3MPCVVqijX98hV9beR8sgJlv92A0I4cosgjXdQThgQgD0bCceAGaJxKfDLtk0h4xIBDiF9poeGNMGfj5-KGBQVTe3JQgPdiYJpoJTtjgJXt2i9FHk0eVMpavFnUW-RSS7WaM8Nx-fxMRHSLl68hxiKH8gMCOZTtUeN9ab3yZBNOXpvfuvWYG3vFp~5aPKC~u~aXK~lAP0RA5uuA5vKiwlZYvhs7-TrPXIeNg3fbsYTjYPbZjv6DF->

uvoUQWykib4DyDUxZ5nfLfYYgF338UekxMIGq-
oAE5sgaqprtjUhyWZGacXSTBDEiE6g__&Key-Pair-
Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA

45. Шкляєва Г. Деонтологічна складова підготовки сучасного педагога. Збірник наукових праць Уманського державного педагогічного університету. 2022. № 3. С. 134-140.

46. Шолойко Н. В. Культурологічно-професійний аналіз базових понять підготовки менеджера фармації. Імідж сучасного педагога. 2023. № 4 (211). С. 41-48. URL: <https://isp.pano.pl.ua/article/view/284848/279467>

47. Яблонська Н., Коруна В. Концептуальні основи формування деонтологічної культури вчителя в системі неперервної професійної освіти. Наукові проєкти соціально-гуманітарного факультету ЗУНУ. 2021. С. 180-182.

48. Ярошенко А. А. Формування гендерної компетентності соціальних працівників у контексті розвитку сімейних форм виховання дітейсиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування. Київ: Академія праці, соціальних відносин і туризму, 2021. URL: https://www.socosvita.kiev.ua/sites/default/files/Yaroshenko_PhD%20thesis.pdf

49. Ярошенко А., Семигіна Т. Феміністична соціальна робота як професійне інвестування в жіночу солідарність. Вісник Академії праці, соціальних відносин і туризму. 2019. № 1. С. 13-29. URL: <https://grani-print.dp.ua/index.php/jaysrt/article/view/129/73>

Додаток А

Діагностичний інструментарій для визначення рівня сформованості деонтологічної культури соціальних працівників сфери протидії насильству

1. Методика діагностики когнітивного компоненту деонтологічної культури

Тест "Деонтологічні знання соціального працівника"

Інструкція: Шановний респонденте, метою даного тесту є визначення рівня Ваших знань з деонтології соціальної роботи. Будь ласка, уважно прочитайте запитання та оберіть один або декілька варіантів відповіді, які вважаєте правильними. Відповідайте максимально щиро, адже результати опитування будуть використані виключно у наукових цілях.

Питання тесту:

- 1. Деонтологія соціальної роботи – це:**
 - а) наука про належну професійну поведінку соціального працівника
 - б) наука про методи соціальної роботи
 - в) наука про соціальні проблеми суспільства
 - г) наука про управління соціальними службами
- 2. Які з перелічених принципів відносяться до основних принципів деонтології соціальної роботи?**
 - а) повага до гідності особистості клієнта
 - б) конфіденційність
 - в) справедливість
 - г) неупередженість
 - д) професійна відповідальність
 - е) всі варіанти правильні
- 3. Чи є конфіденційність абсолютним принципом у соціальній роботі з особами, які зазнали насильства?**
 - а) так, конфіденційність не можна порушувати за жодних обставин

- б) ні, конфіденційність може бути порушена, якщо існує загроза життю та здоров'ю клієнта або інших осіб
- в) конфіденційність може бути порушена лише за згодою клієнта
- г) конфіденційність може бути порушена за рішенням керівника соціальної служби

4. Які етичні дилеми найчастіше виникають у роботі з особами, які зазнали насильства?

- а) конфлікт між самовизначенням клієнта та його безпекою
- б) конфлікт між конфіденційністю та необхідністю повідомлення правоохоронних органів
- в) конфлікт між інтересами різних членів сім'ї
- г) всі варіанти правильні

5. Які з перелічених документів регламентують деонтологічні аспекти соціальної роботи?

- а) Етичний кодекс спеціалістів із соціальної роботи України
- б) Глобальна декларація етичних принципів соціальної роботи
- в) Закон України "Про соціальні послуги"
- г) всі варіанти правильні

6. Принцип "не нашкодь" у соціальній роботі означає:

- а) соціальний працівник повинен утримуватися від дій, які можуть негативно вплинути на клієнта
- б) соціальний працівник повинен уникати роботи з клієнтами, які можуть становити небезпеку
- в) соціальний працівник повинен відмовлятися від роботи з клієнтами, які вже зазнали травми
- г) соціальний працівник повинен обмежувати контакти з клієнтом

7. Яким чином соціальний працівник повинен поводитися, якщо клієнт проявляє агресію?

- а) відповідати агресією на агресію для встановлення меж

б) зберігати спокій, проявляти емпатію, встановлювати межі допустимої поведінки

в) припиняти співпрацю з клієнтом

г) ігнорувати агресивну поведінку

8. У чому полягає деонтологічний підхід до взаємодії з жертвами насильства?

а) встановлення рівноправних партнерських стосунків

б) забезпечення повної автономії клієнта в прийнятті рішень

в) директивне керівництво діями клієнта для його захисту

г) обмеження участі клієнта у вирішенні його проблем для зменшення стресу

9. Які деонтологічні вимоги висуваються до документування випадків насильства?

а) об'єктивність та фактологічність

б) конфіденційність та захист інформації

в) повнота та достовірність

г) всі варіанти правильні

10. Як соціальний працівник повинен діяти в ситуації, коли клієнт, який зазнав насильства, відмовляється від допомоги?

а) поважати рішення клієнта та припинити роботу з ним

б) переконувати клієнта прийняти допомогу, використовуючи всі доступні аргументи

в) інформувати клієнта про наслідки відмови від допомоги та можливості отримання підтримки в майбутньому

г) передати справу клієнта до правоохоронних органів незалежно від його бажання

11. У чому полягає відмінність між конфіденційністю та приватністю клієнта?

а) ці поняття є синонімами

б) конфіденційність стосується інформації, а приватність – фізичного простору та особистих меж

в) конфіденційність – це етичний принцип, а приватність – юридичне поняття

г) конфіденційність стосується всіх клієнтів, а приватність – лише окремих категорій

12. Що таке інформована згода в контексті соціальної роботи з особами, які зазнали насильства?

а) згода клієнта на отримання будь-якої інформації про нього

б) згода клієнта на соціальне обслуговування після отримання повної інформації про його зміст, умови, наслідки

в) згода клієнта на передачу інформації про нього третім особам

г) згода клієнта на участь у групових заходах

13. Які деонтологічні особливості має робота з дітьми, які зазнали насильства?

а) пріоритетність інтересів дитини

б) необхідність врахування рівня розвитку дитини

в) особлива відповідальність за безпеку дитини

г) всі варіанти правильні

14. Які деонтологічні вимоги висуваються до взаємодії соціального працівника з кривдником?

а) неприпустимість осуду та стигматизації

б) дотримання професійних меж та власної безпеки

в) об'єктивність та неупередженість

г) всі варіанти правильні

15. Що таке вторинна травматизація в контексті роботи з особами, які зазнали насильства?

а) повторне насильство щодо клієнта

б) психологічні наслідки, які може отримати соціальний працівник через роботу з травмованими клієнтами

в) погіршення стану клієнта внаслідок непрофесійних дій соціального працівника

г) свідоме травмування клієнта соціальним працівником

Ключ до тесту:

1. а; 2. е; 3. б; 4. г; 5. г; 6. а; 7. б; 8. а; 9. г; 10. в; 11. б; 12. б; 13. г; 14. г; 15. б

Обробка результатів: За кожен правильну відповідь нараховується 1 бал.

- Високий рівень: 13-15 балів
- Середній рівень: 8-12 балів
- Низький рівень: 0-7 балів

2. Методика діагностики ціннісного компоненту деонтологічної культури

Методика "Деонтологічні цінності соціального працівника"

Інструкція: Шановний респонденте, оцініть, будь ласка, значущість для Вас наведених нижче цінностей та принципів соціальної роботи за 5-бальною шкалою, де: 5 – надзвичайно важливо 4 – дуже важливо 3 – помірно важливо 2 – не дуже важливо 1 – зовсім не важливо

Перелік деонтологічних цінностей та принципів:

1. Повага до гідності та унікальності кожної людини _____
2. Захист прав клієнтів _____
3. Конфіденційність і приватність _____
4. Соціальна справедливість _____
5. Професійна чесність та відкритість _____
6. Пріоритет інтересів клієнта _____
7. Толерантність до відмінностей _____
8. Самовизначення клієнта _____
9. Відповідальність за професійні дії та рішення _____
10. Професійна солідарність _____
11. Неупередженість та об'єктивність _____
12. Компетентність та професійне зростання _____
13. Партнерство у професійних стосунках з клієнтом _____
14. Цілісність особистості клієнта _____

15. Допомога людям у подоланні соціальних проблем _____

Друга частина методики:

Шановний респонденте, нижче наведені ситуації, з якими може зіткнутися соціальний працівник, який працює з особами, що зазнали насильства. Оцініть, будь ласка, як би Ви вчинили в кожній з цих ситуацій, обравши один із запропонованих варіантів відповіді.

Ситуація 1: Клієнтка, яка зазнала домашнього насильства, просить Вас не повідомляти правоохоронні органи про її ситуацію, оскільки боїться помсти з боку кривдника.

- а) виконаю прохання клієнтки, оскільки її бажання є пріоритетним
- б) проведу детальну бесіду з клієнткою, пояснюючи необхідність повідомлення та гарантії безпеки, але остаточне рішення залишу за нею
- в) повідомлю правоохоронні органи незалежно від бажання клієнтки, оскільки це моя професійна відповідальність
- г) порекомендую клієнтці звернутися до іншого спеціаліста, якщо вона наполягає на збереженні ситуації в таємниці

Ситуація 2: Ви знаєте, що Ваш колега некоректно поводить себе з клієнтами, які зазнали насильства, проявляючи осуд та непрофесійну цікавість.

- а) не буду втручатися, це не моя справа
- б) поговорю з колегою особисто, пояснивши неприпустимість такої поведінки
- в) повідомлю керівництво про непрофесійну поведінку колеги
- г) обговорю ситуацію з іншими колегами, щоб спільно вирішити проблему

Ситуація 3: Клієнт, який зазнав насильства, відмовляється від запропонованої Вами програми реабілітації, хоча вона є необхідною для його відновлення.

- а) прийму рішення клієнта без додаткових спроб переконати його
- б) спробую зрозуміти причини відмови, надам додаткову інформацію та запропоную альтернативні варіанти допомоги

в) наполягатиму на необхідності програми, використовуючи всі можливі аргументи

г) залучу родичів клієнта, щоб вони вплинули на його рішення

Ситуація 4: У процесі роботи з особою, яка зазнала насильства, Ви відчуваєте емоційне виснаження та зниження емпатії.

а) продовжу роботу, не звертаючи уваги на свій стан

б) візьму короткострокову відпустку для відновлення

в) звернуся за професійною допомогою (супервізія, психологічна підтримка)

г) спробую дистанціюватися від емоційних проблем клієнта

Ситуація 5: Клієнтка просить Вас надати їй контакти інших жертв насильства для створення групи взаємодопомоги.

а) надам контакти, оскільки це сприятиме соціальній підтримці

б) поясню неможливість передачі персональних даних інших клієнтів, але запропоную альтернативні шляхи створення групи взаємодопомоги

в) проігнорую прохання, не пояснюючи причин

г) порекомендую клієнтці звернутися до існуючих груп підтримки

Ключ до другої частини методики: Оцінка відповідей: Ситуація 1: а – 2 бали, б – 5 балів, в – 3 бали, г – 1 бал Ситуація 2: а – 0 балів, б – 5 балів, в – 3 бали, г – 4 бали Ситуація 3: а – 1 бал, б – 5 балів, в – 2 бали, г – 0 балів Ситуація 4: а – 0 балів, б – 3 бали, в – 5 балів, г – 2 бали Ситуація 5: а – 0 балів, б – 5 балів, в – 1 бал, г – 4 бали

Обробка результатів:

1. Для першої частини методики обчислюється середній бал за всіма 15 цінностями (сума балів / 15).
 - Високий рівень: 4,1-5,0 балів
 - Середній рівень: 3,0-4,0 балів
 - Низький рівень: 1,0-2,9 балів
2. Для другої частини методики обчислюється сума балів за всіма 5 ситуаціями.

- Високий рівень: 20-25 балів
- Середній рівень: 13-19 балів
- Низький рівень: 0-12 балів

3. Загальний рівень ціннісного компоненту деонтологічної культури визначається як середнє арифметичне рівнів за двома частинами методики.

3. Методика діагностики технологічного компоненту деонтологічної культури

Тест "Деонтологічні вміння соціального працівника"

Інструкція: Шановний респонденте, ця методика спрямована на визначення рівня сформованості Ваших професійних умінь в контексті деонтологічної культури. Вам буде запропоновано ряд професійних ситуацій, які потребують аналізу та прийняття рішення. Будь ласка, уважно прочитайте кожну ситуацію та дайте розгорнуту відповідь, описуючи свої професійні дії.

Ситуація 1: До центру соціальних служб звернулася жінка, яка зазнає систематичного психологічного насильства з боку чоловіка. Вона не хоче розривати стосунки, але прагне змінити ситуацію. Опишіть алгоритм своїх дій у роботі з цим випадком, враховуючи деонтологічні аспекти соціальної роботи.

Ситуація 2: У процесі консультування 15-річної дівчини, яка звернулася щодо конфліктів з батьками, Ви отримуєте інформацію про насильство з боку вітчима. Дівчина просить зберегти цю інформацію в таємниці, оскільки боїться погіршення ситуації. Опишіть свої професійні дії в цій ситуації з точки зору деонтологічних принципів.

Ситуація 3: Ви працюєте з чоловіком, який був направлений на програму для кривдників за рішенням суду. Він проявляє опір, заперечує свою провину та виправдовує насильницькі дії. Опишіть, як Ви будете будувати взаємодію з цим клієнтом відповідно до деонтологічних принципів соціальної роботи.

Ситуація 4: У процесі міждисциплінарної роботи з випадком насильства в сім'ї виникла етична дилема: психолог вважає, що сім'ю слід зберегти і працювати з усіма її членами, а спеціаліст із соціальної роботи наполягає на

терміновому вилученні дітей з сім'ї для забезпечення їхньої безпеки. Опишіть свої дії як соціального працівника для вирішення цієї дилеми.

Ситуація 5: Клієнтка, яка зазнала насильства і проживає в притулку, порушує правила цього закладу (вживає алкоголь, конфліктує з іншими мешканцями, не бере участі в програмі реабілітації). Опишіть Ваші професійні дії в цій ситуації з точки зору деонтологічної культури.

Критерії оцінювання:

Кожна ситуація оцінюється за такими критеріями:

1. Відповідність дій деонтологічним принципам соціальної роботи (0-3 бали)
2. Комплексність і системність підходу (0-3 бали)
3. Клієнтоцентричність (0-3 бали)
4. Професійна компетентність у вирішенні проблеми (0-3 бали)
5. Етична обґрунтованість рішень (0-3 бали)

Максимальна кількість балів за кожну ситуацію – 15 балів. Максимальна кількість балів за всі ситуації – 75 балів.

Обробка результатів:

- Високий рівень: 56-75 балів
- Середній рівень: 36-55 балів
- Низький рівень: 0-35 балів

4. Методика діагностики особистісного компоненту деонтологічної культури

Опитувальник "Деонтологічно значущі особистісні якості соціального працівника"

Інструкція: Шановний респонденте, оцініть, будь ласка, ступінь розвитку у Вас наведених нижче особистісних якостей за 5-бальною шкалою, де: 5 – якість розвинена дуже сильно 4 – якість розвинена добре 3 – якість розвинена помірно 2 – якість розвинена слабо 1 – якість практично не розвинена

Перша частина – самооцінка особистісних якостей:

1. Емпатія (здатність розуміти емоційний стан іншої людини) _____

2. Толерантність (терпимість до відмінностей, інших поглядів) _____
3. Відповідальність за свої дії та рішення _____
4. Справедливість _____
5. Чесність та відкритість _____
6. Об'єктивність в оцінці ситуацій _____
7. Комунікбельність _____
8. Емоційна стійкість _____
9. Гуманістична спрямованість _____
10. Самокритичність _____
11. Здатність до рефлексії (самоаналізу) _____
12. Гнучкість мислення _____
13. Стресостійкість _____
14. Самоконтроль _____
15. Професійна принциповість _____

Друга частина – ситуаційні завдання:

Прочитайте наведені нижче ситуації та опишіть, які думки та емоції вони у Вас викликають, а також як би Ви себе поводити в цих ситуаціях.

Ситуація 1: Клієнтка, яка зазнала насильства, звинувачує Вас у нерозумінні та небажанні допомогти, підвищує голос, проявляє агресію.

Ситуація 2: Під час консультування клієнта, який зазнав насильства, Ви помічаєте, що його історія викликає у Вас сильні емоційні реакції та спогади про власний травматичний досвід.

Ситуація 3: Колега звертається до Вас з проханням поділитися конфіденційною інформацією про клієнта, аргументуючи це необхідністю скоординувати допомогу.

Ситуація 4: У процесі роботи з сім'єю, де є проблема насильства, Ви відчуваєте антипатію до одного з членів сім'ї через його погляди та поведінку.

Ситуація 5: Ви тривалий час працюєте з клієнткою, яка неодноразово поверталась до кривдника, незважаючи на Ваші зусилля та надану допомогу.

Критерії оцінювання другої частини:

Кожна відповідь оцінюється за такими критеріями:

1. Емоційна зрілість (0-3 бали)
2. Професійна позиція (0-3 бали)
3. Ціннісна спрямованість (0-3 бали)
4. Деонтологічна коректність (0-3 бали)

Максимальна кількість балів за кожну ситуацію – 12 балів. Максимальна кількість балів за всі ситуації – 60 балів.

Обробка результатів:

1. Для першої частини обчислюється середній бал за всіма 15 якостями (сума балів / 15).
 - Високий рівень: 4,1-5,0 балів
 - Середній рівень: 3,0-4,0 балів
 - Низький рівень: 1,0-2,9 балів
2. Для другої частини обчислюється сума балів за всіма 5 ситуаціями.
 - Високий рівень: 45-60 балів
 - Середній рівень: 30-44 бали
 - Низький рівень: 0-29 балів
3. Загальний рівень особистісного компоненту деонтологічної культури визначається як середнє арифметичне рівнів за двома частинами методики.

5. Інтегральна оцінка рівня сформованості деонтологічної культури

Для визначення загального рівня сформованості деонтологічної культури соціального працівника сфери протидії насильству проводиться інтегральна оцінка результатів за всіма чотирма компонентами.

Алгоритм визначення інтегрального рівня:

1. Визначення рівня сформованості кожного компонента деонтологічної культури:
 - Когнітивний компонент (за результатами тесту "Деонтологічні знання соціального працівника")
 - Ціннісний компонент (за результатами методики "Деонтологічні цінності соціального працівника")

- Технологічний компонент (за результатами тесту "Деонтологічні вміння соціального працівника")
 - Особистісний компонент (за результатами опитувальника "Деонтологічно значущі особистісні якості соціального працівника")
2. Присвоєння кожному рівню числового еквіваленту:
- Високий рівень – 3 бали
 - Середній рівень – 2 бали
 - Низький рівень – 1 бал
3. Обчислення суми балів за всіма компонентами (мінімальна сума – 4 бали, максимальна – 12 балів).
4. Визначення інтегрального рівня сформованості деонтологічної культури:
- Високий рівень: 10-12 балів
 - Середній рівень: 7-9 балів
 - Низький рівень: 4-6 балів

Характеристика рівнів сформованості деонтологічної культури:

Високий рівень характеризується:

- глибокими, систематизованими знаннями деонтологічних принципів, норм та правил професійної поведінки
- стійкою деонтологічною позицією, сформованою системою професійних цінностей
- розвиненими професійними вміннями, що базуються на деонтологічних принципах
- високим рівнем розвитку професійно значущих особистісних якостей
- здатністю аналізувати професійні ситуації з точки зору деонтологічних норм
- самостійністю у прийнятті етично обґрунтованих рішень
- умінням надавати допомогу клієнтам, керуючись деонтологічними принципами

Середній рівень характеризується:

- достатніми, але не систематизованими знаннями деонтологічних принципів, норм та правил професійної поведінки

- нестійкою деонтологічною позицією, що може змінюватися залежно від ситуації
- ситуативним застосуванням деонтологічних умінь
- нерівномірним розвитком професійно значущих особистісних якостей
- труднощами у аналізі нестандартних професійних ситуацій з точки зору деонтологічних норм
- потребою у допомозі при прийнятті етично обґрунтованих рішень у складних ситуаціях

Низький рівень характеризується:

- фрагментарними, несистематизованими знаннями деонтологічних принципів, норм та правил професійної поведінки
- несформованою деонтологічною позицією
- недостатньо розвиненими деонтологічними вміннями
- слабким розвитком професійно значущих особистісних якостей
- відсутністю навичок аналізу професійних ситуацій з точки зору деонтологічних норм
- труднощами у прийнятті етично обґрунтованих рішень
- формальним підходом до надання допомоги клієнтам, без врахування етичних аспектів
- неспроможністю діяти автономно в етично складних ситуаціях

6. Бланк для фіксації результатів діагностики рівня сформованості деонтологічної культури соціального працівника

Індивідуальна картка оцінки

ПІБ соціального працівника: _____

Дата проведення діагностики: _____

Компоненти деонтологічної культури	Методика діагностики	Результат (бали)	Рівень
Когнітивний компонент	Тест "Деонтологічні знання соціального працівника"		
Ціннісний компонент	Методика "Деонтологічні"		

	цінності соціального працівника"		
Технологічний компонент	Тест "Деонтологічні вміння соціального працівника"		
Особистісний компонент	Опитувальник "Деонтологічно значущі особистісні якості соціального працівника"		
Інтегральний рівень деонтологічної культури			

Рекомендації щодо розвитку деонтологічної культури:

Підпис діагноста: _____

7. Групова картка оцінки рівня сформованості деонтологічної культури соціальних працівників

Організація: _____

Дата проведення діагностики: _____

№	ПІБ соціального працівника	Когнітивний компонент	Ціннісний компонент	Технологічний компонент	Особистісний компонент	Інтегральний рівень
1						
2						
3						
...						

Висновки за результатами групової діагностики:

Рекомендації щодо групового розвитку деонтологічної культури:

Підпис керівника діагностики: _____