

НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ
ІНСТИТУТ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ НАПН УКРАЇНИ

Зозуляк-Случик Роксоляна Василівна

**Формування професійної етики майбутніх соціальних
працівників у освітньому процесі сучасних університетів**

Івано-Франківськ–2019

УДК: 378.4:364-051
ББК 74.58
378

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

РЕЦЕНЗЕНТИ:

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

Кручек В. А. – доктор педагогічних наук, доцент, завідувач лабораторії завідувач лабораторії дистанційного професійного навчання Інституту професійно-технічної освіти НАПН України

Зозуляк-Случик Р. В. Формування професійної етики майбутніх соціальних працівників у освітньому процесі сучасних університетів : методичні рекомендації. Івано-Франківськ : НАІР, 2019. 104 с.

У методичних рекомендаціях представлено сучасні підходи до формування професійної етики майбутніх соціальних працівників в університетах: охарактеризовано принципи формування професійної етики; розкрито особливості використання сучасних технологій, представлено методи визначення траєкторії власного розвитку та підвищення вмотивованості студентів до професійно-етичного розвитку; представлено діагностику рівнів сформованості професійної етики майбутніх соціальних працівників в університетах.

Методичні рекомендації адресовані педагогічним працівникам, студентам закладів вищої освіти спеціальності «Соціальна робота», слухачам післядипломної освіти.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	4
РОЗДІЛ 1. ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ЕТИКИ МАЙБУТНІХ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ В УНІВЕРСИТЕТАХ: СУТЬ І СТРУКТУРА...6	
РОЗДІЛ 2. СУЧАСНІ ПРИНЦИПИ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ЕТИКИ МАЙБУТНІХ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ	9
РОЗДІЛ 3. ЗМІСТ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ЕТИКИ МАЙБУТНІХ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ	18
РОЗДІЛ 4. ТЕХНОЛОГІЇ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ЕТИКИ МАЙБУТНІХ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ	23
РОЗДІЛ 5. ДІАГНОСТУВАННЯ РІВНІВ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ЕТИКИ МАЙБУТНІХ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ	30
ВИСНОВКИ.....	42
ДОДАТКИ.....	44

ВСТУП

Робота соціальних працівників стає невід'ємною складовою життєдіяльності суспільства і держави, а інститути соціальної роботи та соціального захисту сприяють стабілізації і збереженню соціуму, підтримці й гармонізації взаємин, забезпеченню умов для його подальшого всебічного розвитку. Така діяльність є чинником запорукою стабільності і безпеки країни. Тому, формування професійної етики студентів спеціальності «Соціальна робота» в університеті має виняткове значення для вирішення ключових питань соціальної політики та соціально-економічного поступу держави.

Динаміка змін, що відбувається у суспільстві, висуває нагальну потребу духовно-морального забезпечення. Особливо це стосується соціального працівника, покликаного на світському рівні гуманізувати внутрішній світ особистості, утверджувати ідеали добра, справедливості, честі, милосердя, любові, протистояти моральній деградації, агресивності, конфронтації, відчуженості дітей і молоді.

Професійно-етична підготовка майбутнього соціального працівника забезпечується освітньою системою закладів вищої освіти. Її ефективність залежить від прагнення студента до самовдосконалення. За будь яких умов формування та самовиховання у професійно-етичній площині майбутнього соціального працівника має відбуватися на засадах демократизму і гуманізму. Отож можна констатувати, що наявними є як внутрішні, так і зовнішні, об'єктивні та суб'єктивні чинники формування професійної етики особистості у процесі професійної підготовки. Базовими підвалинами формування в даному випадку виступають основні категорії моралі: добро, зло і совість, без яких висококваліфікований соціальний працівник не буде вважатися гуманістом. Йому в усьому та завжди потрібно керуватися словами французького філософа і мораліста Мішеля Монтеск'є: «Тому, хто не осягнув науки добра, всяка інша наука лише зашкодить».

Основи професійної етики вироблялись упродовж усього періоду існування соціальної роботи. Насамперед, це фаховість, служіння людям, толерантні міжособистісні стосунки, захист соціальної справедливості, повага до гідності кожної людини, цілісність, конфіденційність. Водночас рівень професійної діяльності залежить не тільки від фахової компетентності, а перш за все від особистісних якостей працівника. Саме сукупність особистісних якостей, що змінюються у процесі професійно-етичного становлення, утворюють комплекс професійно-етичних здатностей фахівця, які виступають операційними механізмами рішення проблем клієнтів. Нормою регулювання професійної діяльності та результатом самореалізації особистості в такій

діяльності вважаємо професіоналізм. Для нього характерні стійкий рівень знань, умінь і навичок, що дозволяє досягати ефективності й успіху.

Здатність аналізувати ситуацію, урахувувати всі альтернативи; уміння встановлювати контакт з оточенням, здійснювати диференційований підхід до клієнтів; управління соціальною службою, використання у фаховій роботі технології проектування, моделювання та інших – усе це є критеріями професіоналізму фахівця із соціальної роботи. Адже дана професія найбільш дотична до проблем життєдіяльності. Соціальному працівнику довіряють вирішення проблеми, від яких часто залежить шлях людини, благополуччя, радість і право на щастя дітей, сімей, тобто різних категорій клієнтів, котрі потрапили у важкі життєві ситуації.

У методичних рекомендаціях представлено суть і структуру формування професійної етики майбутніх соціальних працівників в університетах, притаманні для неї принципи, інноваційні технології. Сподіваємося, що пропоновані матеріали допоможуть викладачам закладів вищої освіти, студентам, слухачам післядипломної освіти.

РОЗДІЛ 1. ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ЕТИКИ МАЙБУТНІХ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ В УНІВЕРСИТЕТАХ: СУТЬ І СТРУКТУРА

Розгляд поняття «професійна етика» фахівця набув широкого висвітлення у науковій літературі. Проте це не свідчить про однотайність думок дослідників у трактуванні та визначенні його сутнісних ознак. До основних характеристик означеного поняття відносять такі: професійна етика фахівця є галуззю етики, що досліджує особистість як моральний взірець у професії [1, 2, 4]; характеризує моральний характер поведінки певної групи людей, котрі об'єднані професійною діяльністю [3, 5, 7, 9]; включає особистісні та професійно значущі якості суб'єкта [5, 6, 8]; відображає сукупність правил поведінки, морально-етичних настанов, ціннісних орієнтацій [1, 2, 4, 5, 7, 9]; забезпечує морально-етичний напрям професійної діяльності [4]; окреслює особливості функціонування моралі в межах професії [2, 9]; включає відповідальність суб'єкта за виконання власної професійної діяльності [1]; охоплює сукупність моральних норм, які визначають ставлення працівника до свого професійного обов'язку [5, 9].

Найбільш важливими для здійснення ефективної соціальної роботи вважають такі сутнісні характеристики дефініції «професійна етика»: спрямованість особистості на засвоєння моральних норм, правил, цінностей; регламентація професійної діяльності в етичному аспекті. Причому соціальний працівник у своїй практичній діяльності забезпечує їх інтеріоризацію (процес переходу від зовнішніх (реальних) до внутрішніх (ідеальних) дій) у роботі з клієнтами. Етика розкриває суть моральної рефлексії, іншими словами, соціальний працівник включає клієнтів у діяльність, спілкування, моральну практику. Крім прикладної, соціальної роботи він активно взаємодіє з нормативною і дескриптивною етикою. Остання, враховуючи зміни в соціальній і моральній практиці життя суспільства, визначає характер взаємин соціального працівника і клієнта.

Таким чином, професійну етику майбутніх соціальних працівників розглядаємо як інтегровану систему професійно-етичних ціннісних орієнтацій, знань, умінь, професійно важливих якостей, необхідних для самореалізації та досягнення ними успіху в соціальній роботі.

До структурних компонентів професійної етики майбутнього соціального працівника відносять: завдання, функції; мораль, моральну культуру, суб'єкт і об'єкт морального вибору, моральні цінності, моральну свідомість, моральні взаємини, моральну діяльність; моральні знання, моральні переконання,

моральні переживання, моральні потреби; моральну регуляцію, моральні ідеали, моральну оцінку, моральні принципи, моральні норми, норми-взірці, норми-рамки, норми-заборони; категорії моралі, добро, зло, честь, гідність, справедливість, несправедливість.

Формування професійної етики майбутнього соціального працівника – це процес, який характеризується: засвоєнням професійно-етичних цінностей, принципів і норм, умінь і навичок їх практичного застосування в соціальній роботі; індивідуальним моральним розвитком особистості; формуванням суспільно-моральної мотивації до професійної діяльності.

Компоненти структури формування професійної етики майбутніх соціальних працівників в університетах.

1. Мотиваційно-ціннісний – зумовлює формування активного суб'єктного ставлення студента до оволодіння професійною етикою через усвідомлення її як базової складової соціальної роботи; прагнення до професійно-етичного розвитку та саморозвитку шляхом створення етичного освітнього середовища в університеті. Даний компонент включає стрижневі професійно-етичні норми, правила, цінності, установки та ставлення до діяльності, її суб'єктів як основи, що визначає вмотивованість до орієнтованої на результат освітньої діяльності та готовності до безперервного професійно-етичного розвитку.

2. Когнітивно-світоглядний – окреслює систему загальноетичних і професійно-етичних знань, зокрема: про професійно-етичні категорії й норми, мораль, моральність, моральну регуляцію тощо, що веде до поглиблення самого професійно-етичного світогляду та є необхідним для проектування, моніторингу процесу та результату формування професійної етики.

3. Діяльнісно-поведінковий – включає систему вмінь та навичок (інтелектуальні, етичні, організаторські, комунікативні, вольові, рефлексивні), забезпечує успішність формування професійної етики.

4. Особистісно-позиційний – окреслює професійно-етичну позицію майбутнього фахівця та особистісно-моральні професійно важливі якості (інтелектуальні, морально-етичні, комунікативно-емпатійні, регультивно-вольові).

5. Рефлексивно-творчий – сприяє визначенню шляхів самовдосконалення на основі адекватної самооцінки та корекції недоліків власної діяльності, а також зумовлює творче вирішення професійних завдань. Більш наближену схему структури компонентів формування професійної етики майбутніх соціальних працівників представлено в Додатку А.

Особливості компонентної структури формування професійної етики майбутніх соціальних працівників в університетах визначають необхідність виокремлення принципів означеного процесу та застосування відповідних педагогічних технологій, що забезпечують високий рівень сформованості окреслених компонентів формування професійної етики.

1. Болдова А. А. Формування професійної етики майбутніх працівників податкової служби в навчально-виховному процесі : автореф. дис. на здобуття наук. ступ. канд. пед. наук : 13.00.04. Київ, 2009. 20 с.
2. Васянович Г. П. Вибрані твори : у 7 т. Львів : Норма, 2015. Т. 3. Педагогічна етика. 420 с.
3. Вербівський Д. С. Формування професійної етики персоналу центру обслуговування абонентів мобільного зв'язку : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04 / Житомир. держ. ун-т ім. Івана Франка. Житомир, 2012. 278 с.
4. Діуліна В. В. Соціально-педагогічні умови формування морально-етичної культури майбутнього керівника у сфері управлінської діяльності : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.05 / Харків. нац. ун-т ім. В. Н. Каразіна. Харків, 2003. 187 с.
5. Каленський А. А. Розвиток професійно-педагогічної етики у майбутніх викладачів спеціальних дисциплін. 2-ге вид., випр. і допов. Київ : ЦП «Компринт», 2016. 424 с.
6. Кривошеєва О. І. Формування професійної етики майстрів виробничого навчання в професійно-технічних навчальних закладах : автореф. дис. на здобуття наук. ступ. канд. пед. наук : 13.00.04. Вінниця, 2007. 20 с.
7. Лапузіна О. М. Формування професійної етики у майбутніх інженерів на основі ситуаційного навчання : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04 / Вінницький держ. пед. ун-т ім. М. Коцюбинського. Вінниця, 2006. 248 с.
8. Марченко С. Я., Краснова Н. П., Харченко Л. П. Професійна етика соціального працівника : навч.-метод. посіб. Луганськ, 2009. 563 с.
9. Хоружа Л. Л. Етичний розвиток працівника : навч. посіб. Київ : Академвидав, 2012. 208 с.

РОЗДІЛ 2. СУЧАСНІ ПРИНЦИПИ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ЕТИКИ МАЙБУТНІХ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ

Принципи формування професійної етики майбутніх соціальних працівників виступають сукупністю ключових вимог, що окреслюють зміст, логіку, цілі, завдання, форми та методіку організації освітнього процесу в університетах, а їх дотримання забезпечує розвиток майбутнього фахівця соціальної роботи з високим рівнем сформованості професійно-етичних цінностей, знань, норм, умінь і навичок, особистісно-моральних професійно важливих якостей [2, с. 72].

До закономірностей професійної підготовки означеної категорії фахівців, що впливають на обґрунтування принципів формування професійної етики належить: орієнтованість на розвиток особистості майбутнього спеціаліста; відповідність змісту професійно-етичного навчання сучасному суспільному замовленню; оптимальне співвідношення загальних, групових та індивідуальних форм організації навчального процесу в університетах; раціональне використання сучасних форм, методів і педагогічних технологій навчання на різних етапах підготовки соціальних працівників; відповідність результатів підготовки спеціалістів вимогам, які висуваються соціальною роботою, забезпечення їхньої конкурентоспроможності.

Результативний процес формування професійної етики майбутніх соціальних працівників в університетах уможлиблює дотримання таких загальнопедагогічних принципів, короткий аналіз яких наводимо нижче.

Принцип гуманізації та демократизації втілюється у скеруванні процесу навчання в русло гуманних взаємин між викладачами та студентами, де останні проявляють себе як унікальні, неповторні особистості. Освітній процес забезпечує пріоритетність загальнолюдських цінностей, створення ситуації успіху.

Принцип науковості полягає у засвоєнні майбутніми соціальними працівниками системи наукових знань про соціальну роботу як галузь науки та практичну діяльність, про моральні та професійно етичні цінності, норми, правила. Реалізується у застосуванні при формуванні професійної етики означеної категорії фахівців науково обґрунтованої концепції. Втіленням цього принципу може слугувати використання моделі для створення педагогічної системи формування професійної етики майбутніх соціальних працівників, що

передбачає змістовий і діяльнісний рівні та реалізується на мотиваційно-ціннісному, процесуальному, оцінно-діагностичному етапах.

Принцип наступності та послідовності реалізується через дотримання логічної поетапності у формуванні професійної етики майбутніх фахівців соціальної роботи. Саме наступність і послідовність формування простежуються у структурі та змісті освіти фахівців спеціальності «Соціальна робота», а також у процесі самоформування й саморозвитку. Означені умови сприяють чіткому виокремленню професійно-етичних знань, заснованих на певних теоріях, методах відповідної науки, а їх опанування зумовлене педагогічними технологіями, комплексом інноваційних форм навчання. Охарактеризований принцип формує та розвиває особистісні та професійні якості майбутніх фахівців; виробляє вміння вдосконалення та самовдосконалення, здатність виконувати складні специфічні завдання, вирішувати практичні проблеми у сфері особистої професійної діяльності чи в освітньому процесі.

Принцип безперервності полягає у поступовому формуванні творчої особистості на основі всестороннього збагачення духовних цінностей, систематичній пізнавальній діяльності з удосконалення набутих професійно-етичних знань і професійно-моральних якостей, необхідних для надання компетентної соціальної допомоги клієнтам. Тож вмотивованою є думка вчених, що запропонований принцип безперервності є основою постійного зв'язку всіх етапів формування майбутніх фахівців соціальної роботи в освітньому процесі університетів, де відбувається систематичне й поступове вдосконалення та самовдосконалення професійно-етичних основ діяльності, формування моральних і професійно важливих якостей студентів.

Принцип динамічності втілюється у реагуванні викладачів на зміни, які відбуваються в соціумі щодо вимог до професійно-етичної діяльності, а саме: вдосконалення як себе, так і студентів – відповідно до соціальних перемін, використовуючи вже набуті професійні знання та практичний досвід роботи, систему сформованих морально-етичних цінностей, що зумовлює вищий рівень професіоналізації.

Принцип особистої активності полягає у тому, що студент в освітньому процесі виступає не пасивною ланкою в набутті відповідних знань і навичок, а особистістю, котра самостійно обирає форми і методи власного фахового розвитку, формування професійно-етичної компетентності, що постає із

власного бачення ідеалів, цінностей і моральних переконань.

Формування професійної етики майбутніх фахівців соціальної роботи в умовах освітнього процесу університетів буде успішним, якщо ґрунтуватиметься на таких специфічних принципах.

Принцип професійно-аксіологічної спрямованості формування професійної етики майбутніх фахівців соціальної роботи в освітньому процесі університетів реалізується у необхідності виховувати позитивне ставлення до професії соціального працівника шляхом поетапного формування у студентів системи професійно-етичних ціннісних орієнтацій, культивування морально-етичного підходу до професії та предмета її діяльності. Цей принцип задає тон навчанню задля опанування системою необхідних для роботи цінностей. У процесі навчання майбутні фахівці інтеріоризують їх, тобто йдеться про суб'єктивізацію професійно-етичних цінностей. Високий рівень професійно-аксіологічної спрямованості є показником належної професійно-етичної компетентності. Тобто у процесі зміни умов професійної діяльності, вимог до професійно-етичної підготовки майбутніх соціальних працівників переоцінюються та змінюються і професійно-етичні цінності. Це зумовлює формування професійно-етичної компетентності студентів у період навчання в університеті.

Реалізація окресленого принципу сприяє орієнтації молоді на ціннісні смисли і взаємини та перетворює опанування основ професійної етики майбутніх соціальних працівників на осмислення цих зв'язків, відображення їх у своїй поведінці; формує позицію фахівця, спрямовану на вдосконалення та самовдосконалення професійно-етичних цінностей.

Принцип єдності теорії професійної етики та моральної практики (фахової моральності) розглядається в діалектичному взаємозв'язку теорії професійної етики і моральної практики тому, що вони не можуть існувати відокремлено. Науково-етичне знання формується в емпіричній і теоретичній площинах, що можуть існувати лише разом. Адже правдивість етичної теорії перевіряється емпірією (моральною практикою – моральністю), без емпіричних даних теорія залишається лише ідеєю. Моральна практика матеріалізується в моральність – чуттєво-предметну діяльність особи. Водночас емпірія (моральність) залежить від теорії – практична діяльність здійснюється в межах теоретично-етичних норм.

Окреслений принцип діє у певних напрямках [3, с. 183]. Так, у першому – спрямовує освітній процес університету на створення умов для освоєння

студентами етичного, морального, професійного знання в різних організаційних формах навчання за допомогою певних методів формування моральної свідомості. В організації участі у волонтерській діяльності майбутніх соціальних працівників маємо на увазі створення умов для формування особистісних форм моральної свідомості шляхом їх наповнення професійним змістом.

Другий напрям – це створення ситуації морального вибору в контексті професійної діяльності (фахова моральність) і здатності студентів робити моральний вибір, тобто вибір учинків, дій. Така прикладна «частина» окресленого принципу реалізується в моральній практиці, тобто моральності. Водночас відбувається перетворення професійної діяльності в моральну рису майбутнього соціального працівника [4, с. 221].

Фахова моральність є сферою реальних учинків і дій майбутніх фахівців соціальної роботи, однак вони мають внутрішню і зовнішню сторони. Внутрішня сторона – це мотиви, наміри студента, соціального працівника, загалом людини; зовнішня «видима», сторона, дає, уявлення про моральну поведінку студента, соціального працівника, людини.

Принцип системності формування професійної етики майбутніх фахівців соціальної роботи полягає в тому, що саме він підтверджує достовірність суті формування професійної етики в особистій системності й у структурі більш масштабної системи (формування професійної компетентності, культури соціального працівника, морально-етичних норм, моральних ідеалів суспільства). Водночас такий принцип розкриває та збагачує певні діалектичні категорії: якість, загальний зв'язок, взаємодія, формування, вдосконалення. Він зумовлює єдність усіх функціональних і структурних компонентів системи, що сприяє сформованості та вдосконаленню рівня професійної етики в майбутніх соціальних працівників. У рамках означеного процесу здійснюється взаємовплив етичного та професійного знання, поєднання загальнонаукового й конкретно наукового рівнів методології.

Отже, можемо стверджувати, що принцип системності формування професійної етики майбутніх соціальних працівників забезпечує вдосконалення та самовдосконалення знань і вмінь із професійної етики студентів у відповідній системі, де між усіма елементами існує логічний взаємозв'язок. У практичній площині він зумовлює формування професійної компетентності шляхом вибору найбільш доцільних форм, методів і технологій навчання.

Принцип міждисциплінарності полягає у взаємодії, співпраці викладачів різних дисциплін, у тому числі «Етики соціальної роботи», при складанні й упровадженні базисних та функціональних навчальних програм, їх координації.

Принцип єдності моральної свідомості і моральної діяльності реалізується у формуванні етичного і морального знання, яке є матеріалом для особистісних форм моральної свідомості, що реалізується в контексті створеної системи формування професійної етики; формуванні досвіду моральності, що сприяє перебудові моральних засад діяльності. Таким чином, розширюється горизонт морального підходу як до світу, так і людей. Даний принцип полягає також у єдності моральної свідомості і моральної діяльності, яка досягається у процесі суб'єкт-суб'єктної взаємодії, а також у ході наскрізної практики.

Принцип комплементарності (додатковості) окреслює формування майбутнього фахівця, що відбувається як я взаємодоповнювальні процеси і закладення основ професійної етики.

В освітньому процесі університетів принцип компліментарності простежується у професійній етиці студентів-волонтерів. Саме їхні добрі справи відповідають прагненням, цінностям і компетентностям її суб'єктів, з одного боку, і актуальним потребам і вимогам адресатів – з іншого. Окреслений принцип відповідає ідеї спонукальної соціалізації і пронизує всі форми та види роботи. Він сприяє взаєморозумінню, довірі, взаємному тяжінню соціуму до добровільної діяльності особистості.

Принцип інтеграції та взаємовпливу етичного і професійного знання, полягає у взаємодії моралі як теорії етики і професійних дисциплін спеціальності «Соціальна робота». Він здійснюється безпосередньо, за допомогою проміжних зв'язків, що існують між структурними компонентами етики. На прикладному рівні етика взаємодіє з основами науки про соціальну роботу. Це добре відслідковується при обґрунтуванні теоретичної концепції, коли фахівець соціальної роботи покладається на базові знання про мораль, моральність, систему цінностей, теорію оцінки поведінки, вчинків тощо.

Істотно соціальна робота як наука та спеціальність не досліджує мораль, моральність, етику теоретично. Тим часом, щоб оволодіти знаннями про гуманізм, суть і природу гуманізації соціальної роботи як професії, необхідні загальнотеоретичні знання про етику та мораль. Різні технологічні системи соціальної роботи базуються на етично-моральних цінностях і забезпечують проникнення моралі «всерединою» моральної свідомості фахівця. Тому необхідно з'ясувати, які засоби, форми й методи навчання та виховання або

підготовки майбутнього соціального працівника в університеті сприяють формуванню його ціннісних орієнтацій, гуманістичної спрямованості, моральної свідомості.

Принцип проектування особистісної траєкторії формування професійної етики – це максимальне особистісне професійне та моральне вдосконалення майбутніх соціальних працівників. Він зумовлює усвідомлений вибір основних компонентів професійного формування та розвитку, а саме: цілей, темпу навчання, форм, методів і технологій удосконалення та самовдосконалення. Таким чином, забезпечується вдосконалення елементів психологічної, дидактичної, методологічної, методичної, фахової, етичної, естетичної, інформаційної, рефлексивної культури, що становлять основу професійно-етичної компетентності майбутніх фахівців. Варто наголосити, що окреслений принцип буде дієвим за умови свободи вибору цілей, завдань, змісту, форм, методів і технологій формування та саморозвитку соціального працівника. А це означає, що чим більше студенти працюватимуть над особистісним і професійним зростанням, тим вищою буде їхня власна творча самореалізація. Тому, на нашу думку, так важливо виокремлювати моральні аспекти будь-якої діяльності в навчально-виховному процесі університетів, що дасть змогу оцінити моральні якості майбутніх соціальних працівників та спрогнозувати їхню діяльність, взаємодію із соціумом, клієнтами.

Принцип морально-етичної рефлексивної спрямованості процесу навчання студентів скеровує їх на розвиток і спонукає до морально-етичної рефлексії. При цьому їхні мотиви проходять через лабіринти вибору, що має неабиякий практичний сенс. Адже студент, здатний рефлексувати, оцінює результати власного морального вибору, передбачає створення морального контексту свого професійного вирішення будь-якої соціальної проблеми. Зростання ж рівнів морально-етичної рефлексії майбутніх соціальних працівників відбувається в певних її напрямках: особистісно-професійна («Я» у професії серед своїх цілей, мотивів, настанов); морально-професійна («Я» серед тих, хто вчиться, і серед інших людей); етико-професійна («Я» серед цінностей і норм моралі професії).

Принцип морального вибору реалізується через самовизначення суб'єкта в системі цінностей і встановлює морально-етичні межі професійної діяльності майбутніх фахівців. Віг ґрунтується на певних концептах: нередукованого морального блага (благо не оцінюється через інші сутності, не зводиться до інших (неморальних) благ); негативності (моральне благо полягає в тому, щоб

не чинити зла); зростання суб'єкта моралі (моральне благо не здобувається в результаті здійснення лише одного морального вчинку, що означає постійне прагнення до морального блага, тобто рух до безперервного духовного зростання); вчинок, здійснений «тут і зараз» (моральне благо проявляється, або втрачається у вчинку, який людина робить, вирішуючи певну ситуацію морального вибору, що ставить перед нею сувору альтернативу відокремлення добра від зла); диктат совісті (моральна поведінка людини вимагає порівнювати свої дії із сумлінням, щоб уникати спокус і враховувати докори совісті, що виникають у неї за скоєні вчинки); взаєморозуміння (взаємини з іншими людьми необхідно вибудовувати, визнаючи їхню людську гідність, дотримуючись толерантності у стосунках); рефлексивність моралі (моральні міркування та вимоги суб'єкта мають співвідноситися тільки до власних міркувань, вимог незалежно від конкретної ситуації і моральної поведінки оточення); конвертованість утилітарних цінностей (досягнення утилітарного блага не для себе, а для іншої людини має моральну цінність).

Для ефективності застосування принципу морального вибору в навчально-виховному процесі майбутніх соціальних працівників в університетах необхідно розробити й увести систему проблемних морально-етичних ситуацій на матеріалі змісту дисциплін, що має стимулювати активне вирішення ними морально-етичних проблем і різних морально-етичних суперечностей. При цьому необхідно зважити на вибір моральної позиції, прийняття морального рішення, оцінку і самооцінку моральних чеснот особистістю, прийняття рішення в певній ситуації морального вибору тощо.

Проблемні морально-етичні ситуації створюють умови для виявлення та загострення суперечностей між суспільною мораллю й індивідуальною моральністю особистості, між вимогами суспільної моралі до поведінки та вчинків особистості й особистими цілями та інтересами, потребами, почуттями майбутнього соціального працівника; між моральними рішеннями, потребами, ідеями і відсутністю у студента реальної здатності впровадити їх у життя. При цьому соціальний працівник натрапляє на протиріччя, які ведуть до протиборства полярних почуттів (добра і зла, страху і відваги, сумління і безсовісності, обов'язку й безвідповідальності тощо); на суперечності між особистими міркуваннями різних людей щодо однієї і тієї ж моральної ситуації, вчинку. Однак вирішення проблем, що постають перед майбутнім фахівцем соціальної роботи, загартовують його, закладають у його поведінку основи обов'язку, гідності, честі.

Принцип фасилітації полягає в особистісно опосередкованому супроводі професійного навчання студентів на засадах етичних цінностей. Він зумовлює

закладення чуттєвих основ майбутнього фахівця, що сприяє інтелектуальній співтворчості й духовній взаємодії у площинах «викладач–студент», «студент–студент». Принцип фасилітації покликаний сприяти максимальній підтримці майбутнього фахівця в особистісно-професійному моральному зростанні у процесі навчання в університеті.

Принцип академічної доброчесності спонукає до формування морально-вольових рис майбутнього фахівця в галузі соціальної роботи, а саме: чесності, гуманності, цілеспрямованості, організованості, зацікавленості в справі, відповідальності, надійності, наполегливості в досягненні мети, самостійності, вимогливості до процесу і результатів своєї роботи, сумлінності, принциповості, толерантності, працелюбності, дисциплінованості. Серед науковців усталилась думка, що академічна доброчесність є інтегрованою моральною рисою, котра поєднує фундаментальні чесноти – чесність, довіру, справедливість, повагу, відповідальність, мужність. Це важливий принцип у процесі формування професійної етики майбутніх соціальних працівників, оскільки дотримання моральних стандартів у соціальній роботі, їх зіставлення з кращими взірцями академічної культури ЄС, послідовне втілення в освітнє життя студентів університету слугує виявом прагнення вітчизняної викладацької спільноти взяти на себе відповідальність за формування базових етичних цінностей, забезпечення якості їх сформованості.

Водночас в основу дії принципу закладено концепт, дотримання якого викладачам необхідно починати із себе, «...а вже потім добиватися його поширення серед усіх членів академічної спільноти, недопускаючи ніяких форм обману, брехні, шахрайства, крадіжки або інших форм нечесної поведінки, що негативно впливають на якість отриманих академічних ступенів» [1, с. 11].

Отже, реалізація окреслених принципів сприяє ефективному формуванню професійної етики майбутніх соціальних працівників в університетах, гарантує якісне засвоєння знань і вмінь, що реалізуються в практичній діяльності, забезпечує розвиток особистісно-моральних і професійно важливих якостей.

1. Академічна чесність як основа сталого розвитку університету / за заг. ред. Т. В. Фінікова, А. Є. Артюхова. Київ : Таксон, 2016. 234 с.
2. Зозуляк-Случик Р. В. Специфічні принципи формування професійної етики майбутніх соціальних працівників в університетах. *Актуальні питання гуманітарних наук* : міжвуз. зб. наук. праць молод. вчен. Дрогобицького держ.пед. ун-ту імені Івана Франка / ред.-упоряд. В. Ільницький, А. Душний, І. Зимомря. Дрогобич : Посвіт, 2018. Вип. 18. С. 71–77.

3. Каленський А. А. Розвиток професійно-педагогічної етики у майбутніх викладачів спеціальних дисциплін. 2-ге вид., випр. і допов. Київ : ЦП «Компринт», 2016. 424 с.
4. Прикладна етика : навч. посіб. / Аболіна Т. Г. та ін. ; за наук. ред. В. І. Панченко. Київ : Центр учбової літератури, 2012. 392 с.

РОЗДІЛ 3. ЗМІСТ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ЕТИКИ МАЙБУТНІХ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ

Реалізація підготовки майбутніх соціальних працівників в університетах здійснюється на основі засвоєння ними цінностей професії, етичних стандартів, що становлять базові знання, без яких вони не зможуть відбутися як компетентні професіонали.

Водночас зміст освіти потрактовується як цілісна система не тільки наукових знань, умінь і навичок, а й світоглядних, морально-етичних ідей, які опановує студент [1, с. 119].

Зміст формування професійної етики майбутніх соціальних працівників подаємо як систему, що передбачає такі компоненти: мотиваційно-ціннісний, когнітивно-світоглядний, діяльнісно-поведіковий, особистісно-позиційний, рефлексивно-творчий (див. Додаток Б). Дану категорію розглядаємо на чотирьох рівнях: освітньо-професійні програми; навчальні плани; навчальні програми дисциплін; навчальний модуль, розділ, тема (див. Додаток В).

Зупинимося на аналізі окреслених компонентів.

Так, *мотиваційно-ціннісний компонент* зумовлює формування активного суб'єктного ставлення студента до оволодіння професійною етикою через усвідомлення її як базової складової соціальної роботи; прагнення до професійно-етичного розвитку та саморозвитку шляхом створення етичного освітнього середовища в університеті. Він є домінантним, оскільки відображає гуманістичні цінності, моральні норми соціальної роботи; включає цілі та мотиви власної професійно-етичної підготовки, зіставлення особистої професійно-моральної поведінки з ідеалами, морально-духовною досконалістю, моральними цінностями, що виступають орієнтиром у фаховому становленні. Цей компонент характеризується мотивами до професійно-етичного становлення, морально-етичним сенсом діяльності, морально-духовним самовизначенням, а також морально-етичними гуманістичними цінностями як системи світоглядних орієнтацій, що зумовлюють моральні потреби, переконання, уявлення, етичні норми та принципи фахової діяльності.

Когнітивно-світоглядний компонент вимагає наявності загальноетичних і професійно-етичних знань, а саме:

загальноетичні: категорії етики (поняття про добро і зло, емпатію, обов'язок, гідність, совість, чесність, відповідальність, справедливість тощо); моральні принципи (гуманізму, справедливості, патріотизму); загальнолюдські моральні норми;

професійно-етичні: основи етики соціального працівника (завдання, функції; суть моралі соціального працівника, його моральної культури; моральні цінності, моральні взаємини, моральна діяльність; моральні переконання, моральні потреби; моральна регуляція, моральні ідеали, моральна оцінка, моральні принципи, моральні норми: норми-взірці, норми-рамки, норми-заборони); концептуальні положення професійної взаємодії та комунікації; способи професійно-етичного самовдосконалення, рефлексії та морально-вольової регуляції.

Діяльнісно-поведінковий компонент веде до формування професійно-орієнтованих, деонтологічних умінь і навичок, що спрямовує майбутнього соціального працівника на опанування оптимального для нього стилю професійно-етичної поведінки. До них відносимо:

інтелектуальні: аналізувати, оцінювати факти та явища професійної діяльності з позиції етичних категорій, норм, ідеалів, принципів; володіти способами і методами навчання морально-етичних знань; здійснювати аналіз, синтез, порівняння моральних явищ; оперувати професійно-етичними категоріями;

етичні: здійснювати морально-етичний аналіз принципів, змісту, умов та засобів соціальної роботи; вибудовувати стосунки із суб'єктами соціальної роботи відповідно до моральних норм, Етичного кодексу соціальних працівників; оволодіти здобутими знаннями фахової підготовки крізь призму професійної етики; сформувати правильну професійно-етичну позицію у фаховій діяльності; здійснювати чітке оцінювання моральних та аморальних дій суб'єктів; емпатійно підходити до вирішення проблем клієнтів; розвивати морально-етичне самовдосконалення; поглиблювати особистісно-моральні професійно важливі якості; спрямовувати діяльність у русло інтересів, потреб і захисту людської гідності;

комунікативні: емпатійно взаємодіяти з клієнтами, колегами, толерантно спілкуватися з опонентами, запобігати конфліктним ситуаціям та переводити деструктивні конфлікти в конструктивний напрям; співпереживати проблемам клієнтів; установлювати емоційний зворотний зв'язок;

організаторські: організовувати професійну діяльність на основі духовно-моральних цінностей, сприяти активності клієнтів у вирішенні їхніх проблем; проявляючи толерантність; обґрунтовувати необхідність і передбачати наслідки своїх дій і вчинків;

вольові: володіти своїми емоціями, гальмувати негативні емоції, здійснювати саморегуляцію, відповідально підходити до всіх видів соціальної роботи, проявляти витримку, відповідальність за результат, терпіння,

старанність, альтруїзм у діяльності, визнавати свої помилки та здійснювати їх корекцію;

рефлексивні: здійснювати рефлексію власної професійно-моральної діяльності; аналізувати особисту професійно-етичну позицію, ціннісно-світоглядну орієнтацію; прагнути до особистісного професійно-етичного зростання; прогнозувати відповідно до професійно-етичних норм свою роботу.

Особистісно-позиційний компонент формування професійної етики майбутніх соціальних працівників спонукає студентів до вироблення професійно-етичної позиції у процесі навчання в університеті через відповідні моральні переконання, потреби, установки, уміння та навички. Адже моральна позиція особистості відображається в її етичній поведінці, одиничною формою якої є вчинок, що слугує основою моральної якості в дії.

До особистісно-моральних професійно важливих якостей відносимо:

- *інтелектуальні:* логічне мислення, розвинений інтелект, кмітливість, розвинена інтуїція, ерудиція, здатність до вирішення професійно-етичних проблем у стандартних та нестандартних ситуаціях;
- *морально-етичні:* гуманістична і моральна спрямованість, повага до іншої людини, ввічливість, порядність, щирість, доброта, скромність і простота, чесність;
- *комунікативно-емпатійні:* комунікабельність, емпатійність, уважність;
- *організаційно-конструктивні:* етична зрілість, здатність зрозуміти клієнта і надати йому кваліфіковану допомогу, ініціативність, старанність, оптимізм;
- *регулятивно-вольові:* особиста і соціальна відповідальність, почуття справедливості, витримка, терпимість, гідність, честь, соціальна адаптованість, здатність до здійснення системного етичного аналізу подій і ситуацій, адекватної самооцінки, стресостійкість, самоконтроль, самокритика, сила волі.

Рефлексивно-творчий компонент формування професійної етики майбутніх соціальних працівників акцентує на необхідності в підготовці студентів до будь-якого виду професійної діяльності, спонуканні їх до постійного аналізу, корекції, осмислення своїх дій і станів, тобто здійснення рефлексії своєї діяльності. У означеному процесі цей компонент сприяє самопізнанню студентом себе як морально цілісної особистості, визначає шляхи професійно-етичного саморозвитку на основі адекватної самооцінки та морального самовдосконалення, спонукає до морально-етичного аналізу своєї та поведінки суб'єктів освітнього процесу задля подальшої корекції й усунення недоліків власної діяльності.

Реалізація окреслених компонентів змісту здійснюється за допомогою дисциплін професійного і практичного спрямування бакалаврської програми «Соціальна робота», вивчення яких передбачає реалізацію планомірного процесу формування системи знань та вмінь професійної етики. Додаток Д. Безпосередньо впливають такі навчальні курси: «Вступ до спеціальності», «Історія та теорія соціальної роботи», «Волонтерська діяльність», «Етика соціальної роботи», «Професійна майстерність соціального працівника», «Соціальна конфліктологія і партнерство». Опосередковано ж впливають на формування професійної етики майбутніх фахівців соціальної сфери дисципліни «Основи соціальної реабілітації», «Методика групового та індивідуального консультування», «Методи соціальної роботи», «Теорія соціальної роботи», «Технології соціальної роботи», «Система організації соціальних служб», «Соціальне проектування і прогнозування», «Соціальна робота з різними групами клієнтів».

Опанування означених дисциплін рекомендуємо за допомогою таких форм: теоретичне навчання (лекції: проблемна лекція, лекція-бесіда, лекція-диспут, лекція-конференція, лекція-круглий стіл, інтерактивна лекція); семінари (семінар-дискусія, семінар-конференція, семінар-розв'язання професійно-моральних ситуацій); консультація і форми практичного навчання (практичні заняття, тренінги, коучинг); майстер-класи; самостійна робота; технологій (колективної розумової діяльності, особистісно орієнтованих, контекстного навчання, проектного навчання, формування комунікативної культури засобами театральної педагогіки, інформаційно-комунікаційні, занурення студентів у професійну діяльність, професійне самофутурування).

При цьому застосовуються такі групи методів:

– *методи стимулювання до оволодіння основами професійної етики* (метод створення ситуацій зацікавлення морально-етичними категоріями, нормами, цінностями та вміннями; метод опори на життєвий досвід);

– *формування досвіду професійно-етичної діяльності* (методи опрацювання дискусійних питань (бесіда, дискусія, круглий стіл, «дерево рішень») та методи розв'язання конкретних професійно-етичних ситуацій і дилем (кейс-метод, мозковий штурм, метод проектів, метод ділових ігор, парсипативні методи);

– *сформованості професійної етики* (метод тестів, метод портфоліо, метод рейтингу, метод взаємоконтролю та взаємооцінювання, метод взаєморефлексії).

Зважаючи на те, що весь обсяг знань, умінь і навичок, які отримує студент у процесі вивчення окреслених дисциплін, – це сукупність матеріалу для формування професійної етики майбутніх соціальних працівників в університеті, не означає, що на вивченні вказаних дисципліни завершується формування нового фахівця. Безперервне надбання знань має відбуватись і надалі, на наступному етапі професійної підготовки, а саме під час наскрізної виробничої практики, яка включає такі види: навчальну (ознайомлювальну); виробничу волонтерську; виробничу практику в закладах соціального обслуговування; комплексну виробничу практику з фаху.

Таким чином, із зазначеного вище доходимо висновку, що в організації освітнього процесу, направлено на формування професійної етики майбутніх соціальних працівників в університетах, потрібно переосмислити та видозмінити сам зміст фахової підготовки. Крім цього, доцільно переглянути складники, що визначають стан освітнього простору. У такому випадку можемо вести мову про більш ефективну реалізацію завдання під час суб'єкт-суб'єктної взаємодії майбутніх фахівців соціальної роботи та науково-педагогічних працівників.

1. Ситаров В. Теория обучения. Теория и практика : ученик. Москва : Юрайт, 2016. 447 с.

РОЗДІЛ 4. ТЕХНОЛОГІЇ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ЕТИКИ МАЙБУТНІХ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ

Формування професійної етики майбутніх соціальних працівників розглядаємо як спеціально організований, цілеспрямований технологічний процес розвитку студентів. Саме технологія формування фахівців є складовою педагогічної системи, що дає можливість сконструювати керовану і прогнозовану цілісну систему професійної освіти.

Планування, організація та здійснення процесу професійно-етичної підготовки фахівців передбачає використання таких сучасних педагогічних технологій, як: колективної розумової діяльності, особистісно орієнтованих, контекстного навчання, проектного навчання, формування комунікативної культури засобами театральної педагогіки, інформаційно-комунікаційних, занурення студентів у професійну діяльність, професійного самофутурування. Саме вони дають змогу формувати професійну етику студентів на засадах оптимальності, результативності, підтримання високого рівня мотивованості до безперервного професійно-етичного розвитку. Водночас, означені технології не тільки забезпечують результативність формування, але й гарантують упровадження набутих знань та вмінь у професійний контекст.

Технологія колективної розумової праці полягає у виробленні вміння розв'язувати професійно-етичні ситуації. Вона сприяє морально-етичному розвитку особистості, оскільки ґрунтується на взаємодії студентів у пізнавальному процесі, де кожен з них не тільки аргументовано висловлює свою позицію, а й толерантно підходить до плюралізму інших думок [5, с. 300].

Розв'язання проблемної ситуації за технологією колективної розумової діяльності проходить чотири етапи [1, с. 80–81]. Зокрема, відбувається окреслення професійно-етичної ситуації, визначення шляхів її розв'язання; розгляд у підгрупах та вибір реальних способів вирішення; озвучення лідерами підгруп аргументованого виходу з проблемної професійно-етичної ситуації та одержання оптимального розв'язку.

Реалізації технології колективної розумової діяльності сприяють певні методи формування професійної етики майбутніх соціальних працівників, а саме «мозкова атака», «кейс», «дерево рішень».

Як засіб в означеній технології пропонуємо застосовувати: картки з професійно-етичними дилемами, що необхідно вирішити; вправу-таблицю (студентів поділяють на декілька підгруп. Їм пропонують набір елементів схеми чи таблиці, які підгрупам за певний час необхідно відтворити й обґрунтувати свої рішення); вправу «рука допомоги». Останню проводять так: студентам роздають картки у вигляді «руки допомоги», при цьому викладач пояснює, що кожен може опинитися у складній професійній ситуації, зіткнутися з

труднощами вирішення моральних проблем, тут важлива толерантна допомога колег. Студенти на «руці допомоги» записують імена і прізвища колег, до яких вони зверталися за допомогою. Картки з іменами, що повторюються більше 3–5 разів, закріплюють на дошці як символ професійності та емпатійності.

Особистісно орієнтована технологія урахує морально-етичний потенціал майбутніх соціальних працівників, особистісні можливості; сприяє саморозвитку, самореалізації у фаховому становленні, а також зумовлює оптимальний вибір форм, методів, засобів освітнього процесу для кожного студента. Застосування технології набуває актуальності при переході освітнього процесу на гуманістичні імперативи, де студент сприймається як неповторна особистість, яка вміє самостійно реалізуватися, активно засвоює новий досвід, творчо розвивається, набуває умінь виконувати складні професійно-етичні завдання, а отже, вдосконалюється.

На переконання науковців, розвиток культури життєдіяльності студента є головною метою особистісно орієнтованої технології [4, с. 34]. Ціннісною у контексті нашого дослідження ми її вважаємо тому, що вона цілеспрямовано впливає на формування професійної етики, враховуючи моральні цінності та норми соціальної роботи, на розвиток професійно важливих моральних якостей майбутніх соціальних працівників, ґрунтуючись на їхні особистісні можливості.

Реалізація особистісно орієнтованої технології дає змогу здійснювати позитивний вплив на колективну взаємодію студентів, мотивувати їх до розвитку морально-етичних знань, вироблення професійно-морального світогляду, формування важливих для соціальної роботи якостей і впевненості у власних можливостях. Охарактеризована технологія здійснюється за допомогою таких форм і методів, як: проблемні лекції, лекції-диспути, круглі столи, семінари-розв'язування професійно-моральних ситуацій, кейс-метод, метод ділових ігор.

З-поміж засобів, задіяних у цій технології, можна зокрема виділити: конспекти лекцій, варіанти тестів для підсумкового і поточного контролю, а також кейс, ділові ігри, що також служать засобами даної технології.

Технологія контекстного навчання забезпечує особистісний розвиток і формування професійно-етичної компетентності майбутніх соціальних працівників. У такому разі контекст – це певна система чинників життєдіяльності особистості, що зумовлюють її відповідну перцепцію, розуміння, перетворення конкретної ситуації, формуючи конкретні знання та досвід [2, с. 40]. Технологія сприяє професіоналізації освітнього процесу в університеті, за якої ключовою стає не отримана наукова інформація на

заняттях, а вміння на її основі виконувати професійні завдання, розв'язувати проблеми. Таким чином, забезпечується перехід від навчальної до професійної діяльності майбутніми фахівцями соціальної роботи.

Отже, навчання у контексті нашого дослідження сприяє не тільки активному засвоєнню теоретично-практичних морально-етичних засад соціальної роботи, а завдяки пізнавальній діяльності студенти здійснюють моделювання професійно-етичних ситуацій, розв'язання моральних проблем, що закладає основи професійно-етичних умінь і навичок, фахової компетентності.

Опрацювавши низку наукових розробок та враховуючи особливості нашого дослідження, у контекстній технології можна виділити такі принципи: психолого-педагогічного забезпечення суб'єктного включення студента у процес оволодіння професійно-етичними знаннями; системного моделювання в освітній діяльності майбутніх соціальних працівників змісту, форм та умов професійної діяльності фахівців; проблемності змісту професійної етики в освітньому процесі; адекватності форм організації навчальної діяльності студентів цілям та змісту професійно-етичної освіти; ключової ролі спільної діяльності, міжособистісної взаємодії і діалогічного спілкування майбутніх соціальних працівників; єдності навчальної та вихованої діяльності у формуванні особистості фахівця.

З-поміж форм технології контекстного навчання виділяють квазіпрофесійну. Вона дає змогу моделювати виробничі взаємини на основі моральних соціально-рольових особливостей, професійно-моральних цінностей, норм, правил із застосуванням морально-етичних важливих якостей. Так, студенти входять у професійний контекст соціальної роботи шляхом програвання ділових ситуацій, розв'язання професійно-етичних проблем. Водночас моделювання зумовлює включення мотиваційно-стимулювального, рефлексивно-формульовального, смислоутворювального, суб'єктно-формульовального, соціального контекстів з метою формування мотивації, смислів, професійної суб'єктності [5, с. 30].

До форм і методів даної технології відносимо: проблемні лекції, семінари-розв'язання професійно-моральних ситуацій, коучинг, тренінги, моделювання, кейс, «мозковий штурм», ігрові методи.

Засобами в даній технології стають: Етичний кодекс соціального працівника, опорні конспекти лекцій, інструкційні матеріали роботи з кейсами, матеріали з добіркою професійно-етичних проблем, ділових ситуацій.

Технологія проектного навчання допомагає студенту чи групі студентів вирішити фахову проблему на основі інтегрованих знань та умінь із різних

наукових дисциплін, застосовуючи освітні методи та засоби. Зміст навчання має сприяти розробці та вирішенню певних практичних завдань через проектну діяльність, а саме: допомагати в отриманні конкретного результату, вирішенні професійно-етичної проблеми для впровадження у практичну площину.

Суть проектної технології, в контексті формування професійної етики майбутніх соціальних працівників, полягає у: посиленні мотивації до отримання професійно-етичних знань шляхом їх трансформації у практичну діяльність; розвитку морально-етичного світогляду через можливість творчо опрацьовувати моральну тематику проекту з різних джерел інформації; формуванні нових ціннісних орієнтирів, моральних професійно важливих якостей майбутніх соціальних працівників при партнерській взаємодії у розв'язанні професійно-етичної проблеми.

Таким чином, доцільність означеної технології для формування професійної етики майбутніх фахівців соціальної роботи пояснюється появою мотивації до самостійного отримання знань із професійної етики задля застосування їх у розв'язанні як теоретичних, так і практичних моральних дилем із конкретним результатом; виробленням навичок вирішувати різні професійні морально-етичні та соціальні проблеми проектним методом. В основу технології закладено метод проектів.

До засобів даної технології відносимо інструкційні матеріали зі створення проектів, схеми, діаграми, науково-навчальну літературу, мультимедіапроектор.

Технологія формування професійної етики засобами театральної педагогіки, в основу якої закладено переживання, програвання певних уявних чи ігрових ситуацій із використанням змінних ролей, активної взаємодії, рефлексії, усвідомлення свого ставлення до ситуації [6, с. 76–77]. Вона вимагає від викладачів застосування елементів акторської майстерності через акторські етюди, імітаційні вправи, рольові діалоги тощо.

Технологія формування професійної етики засобами театральної педагогіки в майбутніх соціальних працівників сприяє самопізнанню себе як фахівця, розвитку ставлення до себе як суб'єкта професійної діяльності, формуванню сприйняття клієнтів як суб'єктів професійної діяльності, навичок інтерпретації професійно-етичного контексту. Вона передбачає розвиток і вдосконалення моральних професійно важливих якостей, вироблення відповідних морально-етичних цінностей, уміння будувати моральні взаємини в межах професії.

Отже, використання елементів театральної педагогіки у формуванні професійної етики майбутніх соціальних працівників зумовлює позитивну

мотивацію до соціальної роботи, узгодженість знань із практичною діяльністю, вибір оптимальних професійно-моральних дій, професійну рефлексію.

Дану технологію реалізують за допомогою тренінгів, форум-театрів, що бачиться як формами, так і засобами.

Інформаційно-комунікаційні технології слугують для організації дистанційного навчання на лекційних, практичних заняттях, проектування, моделювання професійно-етичних ситуацій, діагностування рівня знань у тестовій формі. Усе це сприяє самоосвіті студентів у професійно-етичній площині через самонавчання та самоконтроль. На лекційних заняттях використовують схеми, таблиці, презентації лекційного матеріалу, що через візуалізацію сприяють кращій подачі навчального матеріалу, його конкретизації. У ході практичних занять можна демонструвати відеосюжети фахової діяльності, художні або науково-популярні фільми з обов'язковим обговоренням професійно-етичних ситуацій як засобів даної технології. Наприклад, до теми «Етика роботи соціального працівника з клієнтами» доцільно запропонувати перегляд художньої стрічки «Недоторканні» про специфіку роботи з людьми з особливими потребами. Після цього можна запропонувати такі запитання: які групи людей з особливими потребами існують; у чому полягає специфіка роботи з означеними клієнтами; якими моральними рисами повинен володіти соціальний працівник у роботі з ними; на яких етичних принципах слід будувати роботу з такими клієнтами; на яких моральних цінностях базується соціальна робота з клієнтами з особливими потребами; у чому актуальність даної проблеми в сучасній Україні?

Інформаційно-комунікаційні технології значно допоможуть у підготовці проектів, де студенти вчаться самостійно підбирати, опрацьовувати необхідну літературу з окресленої професійно-етичної проблеми, застосовувати її у практичній площині, отримуючи практичний результат, а також представляти свою діяльність у формі відеопрезентації в електронному варіанті. Вони мають змогу готувати відеопрезентації до доповідей чи рефератів. І важливим етапом при цьому є усне обговорення їх результатів, оцінювання за підготовленими чіткими критеріями.

Відтак на основі висловленого доходимо висновку, що застосування поданих нами технологій у процесі формування професійної етики майбутніх соціальних працівників сприяє інтенсифікації отримання навчальної інформації морально-етичного характеру з різних електронних джерел, розвитку творчого підходу до розв'язання морально-етичних ситуацій і завдань, виробленню вмінь застосовувати моральні професійно важливі якості на практиці при моделюванні та проектуванні фахової діяльності.

Технологія професійного самофутурування полягає у професійному прогнозуванні, до якого прагнуть у самореалізації майбутні фахівці. Саме прогнозування майбутньої діяльності у професійній освіті, на думку сучасних науковців, впливає на мотивацію до оволодіння знаннями, активність у здобуванні вмінь і навичок [3, с. 125].

Технологія професійного самофутурування у формуванні професійної етики майбутніх фахівців соціальної роботи розширює професійно-етичну самосвідомість, через прогнозування бажаного професійного майбутнього сприяє професійно-етичному самовдосконаленню, розвитку та становленню моральних орієнтирів, цінностей, вибудовуванню траєкторії професійного зростання.

Дієво застосовувати її рекомендується у проведенні тренінгів професійного зростання, а також на практичному занятті за темою «Моральний портрет соціального працівника». Реалізовується ця технологія за допомогою Етичного кодексу соціального працівника, схеми, за якою створюється «Моральний портрет соціального працівника».

Технологія занурення у професійну діяльність ґрунтується на теоретичних знаннях із професійної етики, практичних уміннях і навичках, уже сформованих моральних професійно важливих якостях студентів. Застосовують означену технологію при проходженні виробничої практики. До засобів даної технології відносимо методичні рекомендації з наскрізної практики студентів «Соціальна робота».

Резюмуючи окреслене, можемо потвердити, що проаналізовані технології професійної підготовки майбутніх соціальних працівників сприяють формуванню професійно-моральних знань, почуттів, стосунків, моральних норм, умінь, емпатійності, морально-вольових професійно важливих якостей, моральної регуляції, професійної рефлексії. На їхній основі студенти вчаться створювати позитивний емоційний мікроклімат у професійно-етичній взаємодії, відповідально ставитися до виконання своїх обов'язків, прогнозувати професійно-етичну діяльність, творчо підходити до розв'язання морально-етичних ситуацій у соціальній роботі.

1. Артюшена М. В. Підготовка методистів навчальних (наукових) центрів ПТО до запровадження технології колективної розумової діяльності учнів. *Четвертий український педагогічний конгрес* : зб. наук. праць. Львів : Сполом, 2014. С. 79–85.
2. Вербицкий А. А. Компетентностный подход и теория контекстного обучения.

Москва : ИЦ ПКПС. 2004. 84 с.

3. Вірна Ж., Шкарлатюк К. Професійний прогноз: методологія та практика. *Психологія*. 2011. №1. С. 122–137.

4. Підготовка майбутнього вчителя до впровадження педагогічних технологій : навч. посіб. / О. М. Пехота та ін. ; за ред. І. А. Зязюна, О. М. Пехоти. Київ : А.С.К., 2003. 240 с.

5. Руденко Л. Теоретичні і методичні засади формування комунікативної культури майбутніх фахівців сфери обслуговування у професійно-технічних навчальних закладах : дис. ... док. пед. наук : 13.00.04 / Вінницький держ. пед. ун-т ім. Михайла Коцюбинського. Львів, 2016. 510 с.

6. Соломаха С. О. Розвиток педагогічної майстерності викладачів музичного мистецтва та світової художньої культури : посібник. Кіровоград : Імекс-ЛТД, 2013. 158 с.

РОЗДІЛ 5. ДІАГНОСТУВАННЯ РІВНІВ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ЕТИКИ МАЙБУТНІХ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ

У професійній підготовці майбутніх соціальних працівників украї важливим етапом є об'єктивне оцінювання рівнів сформованості професійної етики. З цією метою нами запропоновано валідний інструментарій, який зумовлював дослідження рівнів сформованості професійної етики за мотиваційно-ціннісним, когнітивно-світоглядним, діяльнісно-поведінковим, особистісно-позиційним, рефлексивно-творчим компонентами, що діагностувалися відповідно за мотиваційно-професійним, когнітивно-світоглядним, діяльнісно-поведінковим, особистісно-емоційним, рефлексивно-корекційним критеріями. Наявність окреслених компонентів зумовила включення до комплексу методів і діагностичних методик, що дали можливість дослідити рівень сформованості у студентів кожного з них зокрема та професійної етики загалом. Оскільки окремі методи і діагностичні методики не є абсолютно вірогідними, тому в процесі експериментального дослідження ми використовували комплекс діагностичних методик і методів. Вибрані методи та діагностичні методики було покладено в основу розробленого «діагностичного пакета», на базі якого здійснювалася діагностика рівнів сформованості професійної етики майбутніх соціальних працівників. Діагностичний інструментарій, який ми застосовували в поточному оцінюванні рівня знань, включав такі методи, як тестування, анкетування, педагогічне спостереження, а також методики досліджень.

Так, *метод спостереження* пропонуємо використовувати у вивченні особливостей виявлення студентами структурних компонентів професійної етики майбутніх соціальних працівників. Умовами проведення спостереження є: чіткий вибір мети спостереження; окреслення критеріїв і показників досліджуваного об'єкта; об'єктивна фіксація спостережуваного, що потребує ведення записів; дотримання принципу систематичності тощо [1]. У процесі дослідження для отримання достовірних фактів застосовували різні види спостереження: безпосереднє й опосередковане; систематичне й фрагментарне, суцільне й вибіркоче; відкрите та приховане; довгострокове й короткострокове; контрольоване й неконтрольоване.

Найбільш ефективним у зборі об'єктивних даних щодо рівнів сформованості професійної етики майбутніх соціальних працівників виявилось довгострокове систематичне контрольоване спостереження. Воно характеризується регулярністю фіксації досліджуваних процесів упродовж тривалого часу, реєстрацією отриманих результатів за задалегідь розробленою процедурою. У своєму експериментальному дослідженні спостереження

використовувалося для досягнення різних цілей. Так, воно доповнило інформацію під час перевірки експериментальних даних, отриманих за допомогою інших методик дослідницько-експериментальної роботи, збору даних про рівень сформованості окремих компонентів формування професійної етики студентів. Зазначимо, що програма спостережень складалася в такий спосіб, щоб забезпечити можливість упродовж дослідження здійснювати необхідні вимірювання та оптимально організувати експеримент. В організації спостереження керувалися принципами системності й систематичності, які сприяли інтегрованій і регулярній фіксації й етичній оцінці дій, поведінки студентів у різних ситуаціях у різних видах діяльності. При цьому дотримувалися вимог валідності, надійності, об'єктивності та раціональної організації.

Отже ми застосовували спостереження як один із методів педагогічного моніторингу в поєднанні з іншими методами та методиками при встановленні рівня сформованості компонентів професійної етики.

Для аналізу підходів до діагностування рівня сформованості *мотиваційно-ціннісного компонента* в формуванні професійної етики нами було проаналізовано інструментарій, зокрема: методику «Ціннісні орієнтації» (М. Рокич в модифікації Ю. Поваренкова) [2], методику В. Смекала і М. Кучера [3], анкети визначення мотивів до вибору професії соціального працівника.

Означені методики, як правило містять, набір загальнолюдських, базових цінностей, що дає можливість проаналізувати ступінь вираженості або тяжіння індивіда до тієї чи іншої групи цінностей. Вони мають справу з індивідуальними цінностями, які, безумовно, впливають на поведінку індивіда у професійній сфері. У нашому випадку мова має йти про так звані надіндивідуальні цінності, які впливають на професійно-етичні ціннісні орієнтації. Наше дослідження показало, що такою надіндивідуальною цінністю є клієнтоцентризм – орієнтація на максимальне задоволення потреб клієнта. Іншою надіндивідуальною цінністю є емпатійність – превалювання інтересів клієнта над власними індивідуальними інтересами. Тож існує складність щодо вимірювання специфічних професійно-етичних ціннісних орієнтацій з використанням зазначених вище методик. Анкета вимірювання рівня мотивації до професійної діяльності дає змогу проаналізувати та виявити фактори, що впливають на задоволеність і вмотивованість до професійно-етичного самовдосконалення, самоактуалізації.

Одним із суттєвих показників сформованості професійної етики є мотивація до професійно-морального вдосконалення. Зважаючи на цей факт, серед студентів проведено опитування, яке передбачало ранжування мотивів та потреб у означеному вдосконаленні (див. Додаток Е).

При побудові анкети кожна позиція перевірялась на відповідність таким ознакам:

- зрозумілість формулювань, відсутність складних термінів;
- різноманітність формулювань, імовірність стереотипних відповідей;
- посиленість вимог до пам'яті респондентів;
- коректність формулювань стосовно особистості респондента;
- зрозумілість респондентам методики ранжування.

Крім того, брались до уваги такі вимоги до опитування, як анонімність, створення та підтримка мотивації студентів до участі в опитуванні впродовж усього дослідження, виключення впливу послідовності питань. Для перевірки достовірності даних в анкету було введено «контрольне питання» № 6, яке за змістом дублює мотив № 3.

У ході інструктажу ми намагались студентам пояснити, за яких обставин потреба в професійно-етичному вдосконаленні оцінюється оцінками «5», «4», «3», «2» чи «1». Обробка результатів анкетування продемонструвала рангове місце того чи іншого мотиву відповідно до величини середнього бала.

Для діагностики пріоритетних *професійно-етичних цінностей* студентів скористалися адаптованим і модифікованим варіантом методики американського психолога М. Рокича. Вона дала можливість вивчити особливості ціннісних орієнтацій особистості за допомогою виявлення ступеня сформованості ієрархічної структури орієнтацій (їх спрямованості). Опитування проводилось відповідно до загальноприйнятої класифікації цінностей: *термінальні* (або цінності-цілі) та *інструментальні* (або цінності-засоби).

Термінальні цінності (цінності-цілі), за М. Рокичем, подаються як переконання людини в тому, що кінцева мета індивідуального існування варта того, щоб до неї прагнути. Вони визначають для особистості сенс життя, указують, що саме для неї особливо важливе й значуще, відображають траєкторію розвитку на перспективу, те, до чого вона прагне сьогодні та в майбутньому.

Інструментальні (цінності-засоби) визначаються як переконання людини в тому, що певний спосіб дій або властивість особистості переважають у будь-якій ситуації. Цінності поділяються на групи: етичні, цінності спілкування,

цінності справи; індивідуалістичні, конформістські, альтруїстичні; самоствердження, прийняття інших людей та ін.

Аналіз пріоритетів студентів у професійно-етичній підготовці й у житті щодо термінальних та інструментальних цінностей було здійснено за допомогою методу ранжування. Щоб з'ясувати місце моральних пріоритетів серед інших, майбутнім соціальним працівникам запропоновано два переліки цінностей (по 18 найменувань у кожному). Спочатку подавався набір термінальних, а потім інструментальних цінностей. Завдання респондентів полягало в ранжуванні їх у порядку особистої значущості для кожного, тобто присвоєнні представленим цінностям рангових позицій.

Отримані дані дали можливість скласти певне уявлення про характер професійно-етичних ціннісних орієнтацій майбутніх фахівців соціальної роботи.

Для валідності дослідження тест М. Рокича ми використали в комплексі з методикою чеських психологів В. Смекала й М. Кучера, яка дає можливість виявити мотивацію через направленість особистості на себе, колективну взаємодію, розв'язання професійних завдань (див. Додаток Ж).

Аналіз пріоритетів майбутніх соціальних працівників в особистісній мотивації до колективної взаємодії, вирішення професійних завдань чи задоволення особистісних потреб здійснювався за допомогою підрахунку відповідей «Більше всього» і «Менше всього» запропонованих тридцяти запитань. Їх кількість плюсувалася. Студентам пропонувалося відповісти на тридцять відкритих тестових питань з трьома варіантами відповідей, з яких необхідно було обрати найбільш і найменш прийнятну. Підрахунок відповідей дав можливість визначити мотивацію студентів до відповідної їхньої направленості.

Отже, на основі запропонованого діагностування нам вдалося визначити рівень мотивації студентів до власної професійно-етичної підготовки, а також виявити ціннісні орієнтації майбутніх соціальних працівників.

Діагностування *когнітивно-світоглядного компонента* відбувалося за допомогою анкетування, тестування та методу незакінчених речень.

Означений компонент дав можливість розкрити особливості особистості, взаємостосунки у професійній діяльності і презентував знання, необхідні для орієнтації у конкретній ситуації морального вибору, знання про моральну

поведінку, її переваги у професійній діяльності, знання норм професійно-етичної поведінки й моральної саморегуляції; моральне і професійно-деонтологічне самоусвідомлення (усвідомлення себе суб'єктом моральних ставлень і поведінки). Через його застосування встановлюються зв'язки між рівнем професійно-етичної свідомості та моральною самосвідомістю й поведінкою – моральністю фахівця. Сформована професійна етика вимагає відповідного фахового мислення і прогнозування, уміння розв'язувати нестандартні професійно-етичні завдання відповідно до норм професійної етики. Професійно-етичне мислення студентів базується на системі етичних понять (добро і зло, гідність, чесність, справедливість тощо) і знань-цінностей (знання моральних норм, необхідних для побудови взаємин і спілкування), важливих для забезпечення етичної взаємодії із суб'єктами виробничого процесу в майбутній діяльності, і перетворення їх на переконання.

Для виявлення рівня професійно-етичного мислення студентам пропонували завдання, які вимагали створення етичного (оцінного) судження. Студентам пропонувалися п'ять незакінчених речень, які респонденти мали дописати, опираючись на свої знання професійної етики.

Анкетування дозволило нам встановити рівень сформованості моральних, етичних, комунікативних, мовленнєвих, рефлексивних, дослідницьких та інших професійних знань. Перша анкета допомогла дослідити рівень базових знань із дисципліни «Етика соціального працівника», друга – здійснити самооцінку власних організаторських, комунікативних, інтелектуальних, вольових, етичних знань. Оцінка здійснювалася за п'ятибальною шкалою відповідних знань та передбачала ранжування (див. Додаток І).

У ході інструктажу ми намагались усім студентам докладно пояснити, за яких обставин оцінюється («5», «4», «3», «2» чи «1») рівень професійно-етичних знань. Обробка результатів анкетування продемонструвала рангове місце того чи іншого виду знань відповідно до величини середнього бала.

Розроблені тести відкритого типу виявили рівень засвоєння знань з професійної етики. Респондентам пропонувалось з чотирьох варіантів відповіді вибрати один правильний. Правильна відповідь оцінювалася одним балом. Максимально студент міг набрати сорок балів (див. Додаток К).

Об'єктивність тестування зумовлена певними умовами [1; 5; 6], зокрема: – *об'єктивність* (створення однакових умов проведення тестування для всіх його учасників, нормування процесу інтерпретації результатів тестових випробувань);

– *валідність* (комплексна характеристика, яка визначає придатність тесту для вимірювання певного рівня знань; внутрішня погодженість, спрямованість усіх завдань на вимірювання передбаченого виду знань чи якості, що визначається шляхом обчислення коефіцієнта кореляції між результатами, отриманими в результаті його використання та застосування інших, уже визнаних валідними, тестів. Якщо коефіцієнт кореляції виявляється більшим, ніж 0,6, тест вважається валідним);

– *надійність* (надійність тестування як узгодженості результатів первинного та повторного тестування тих самих осіб і визначається за допомогою обчислення коефіцієнта кореляції між результатами первинного й повторного тестування його учасників, що здійснюється за однакових умов).

Таким чином, запропонований інструментарій дав можливість нам визначити рівень сформованості необхідних майбутнім соціальним працівникам професійно-етичних знань.

Діагностування *поведінково-діяльнісного компонента* дозволило дослідити якість теоретичних і практичних знань, що проявляються через уміння у професійній діяльності. Він передбачає готовність послуговуватися морально-етичними знаннями й цінностями у власній поведінці, вміння мобілізувати знання і досвід для вирішення етичних проблем у конкретних обставинах, здатність протидіяти несправедливості, прогнозувати наслідки власних дій і нести за них відповідальність, контролювати й регулювати свою поведінку. Адже наочною характеристикою прояву професійної етики є реальна поведінка, у процесі якої студент має можливість показати дієвість оволодіння професійно-етичними знаннями, професійними морально-етичними цінностями, емоційними характеристиками.

Задля цього нами були застосовані спостереження, анкетування, адаптовану методику «Діагностика етики поведінки» [4], опитувальники «САМОАО» [3], «Аналіз власних обмежень» М. Вудкока й Д. Френсиса [6], анкетування.

Запропонована анкета передбачала проведення серед студентів опитування на визначення самооцінки власних організаторських, комунікативних, інтелектуальних, вольових, етичних умінь за п'ятибальною системою оцінювання, що привело до ранжування (див. Додаток Л).

У ході інструктажу ми намагались пояснити, за яких обставин оцінюється («5», «4», «3», «2» чи «1») рівень професійно-етичних умінь. Обробка

результатів анкетування продемонструвала рангове місце того чи іншого виду вмінь відповідно до величини середнього бала.

В адаптованій методиці «Діагностика етики поведінки» студентам пропонувалися п'ять незакінчених речень, які респонденти мали дописати, опираючись на реальну поведінку (див. Додаток М) [4].

За допомогою опитувальника «САМОАО» ми встановлювали особистісний потенціал респондента, виявили нахили, уміння до професійно-етичної діяльності, визначили траєкторію професійного розвитку (див. Додаток Н).

Методика САМОАО складається зі 100 пунктів, кожен з яких включає два судження ціннісного чи поведінкового характеру. Вона вимагає вимушеного вибору, що дозволяє зареєструвати два базові та десять додаткових параметрів ціннісного та поведінкового змісту. Судження не є обов'язково строго полярними. Самі шкали характеризують основні життєві сфери особистості, що самоактуалізуються. До опитувальника ввійшли дві основні шкали особистісної орієнтації: перша (часова), що показує, наскільки людина може жити в сьогоденні, не відкладаючи це на майбутнє та не намагаючись повернутися у минуле; друга (опори або підтримки) – вимірює здатність особистості покладатися на себе, а не на сподівання або оцінку інших людей. Крім того, 10 додаткових шкал вимірюють такі якості, як самоповага, спонтанність, буттєві цінності, гуманність у поглядах на людську природу.

Застосування методики «Аналіз своїх обмежень» М. Вудкока й Д. Френсиса дало можливість встановити студентами рівень власних самообмежень, що сприяють дотриманню професійно-етичних норм у поведінці та професійній діяльності (див. Додаток П).

Акцентуючи увагу на предметі дослідження, з опитувальника ми виокремили вісім груп здібностей: 1) уміння управляти собою (здатність використовувати свій час, енергію, уміння; здатність протидіяти професійним і життєвим стресам), 2) визначення особистісних цінностей (чітке усвідомлення власних життєвих і професійних цінностей); 3) визначеність особистісних цілей (наявність розуміння цілей особистого й професійного становлення); 4) прагнення до саморозвитку (налаштованість на професійне самовдосконалення); 5) сформованість навичок вирішувати проблеми (наявність стратегії, необхідної для прийняття рішення, здатності розв'язувати сучасні фахові проблеми, наснага в завершенні початої справи); 6) творчий підхід у вирішенні професійних завдань (здатність генерувати нові ідеї,

застосовувати інноваційні підходи в розв'язанні проблем); 7) уміння впливати на людей (сформовані здібності й уміння емпатії, перцепції, відстоювання своєї позиції в спілкуванні та діяльності); 8) уміння навчати та розвивати (наявність задатків до розвитку клієнтів).

Опитувальник складається із 110 питань, на які необхідно відповісти «+» або «-» у запропонованому бланку. Потім слід здійснити підрахунок відповідно до 11 шкал, що позначені у бланку. Результати діагностики потрібно знайти у таблиці-ключі до опитувальника.

Отож запропоновані методики встановлюють рівень сформованості професійно-етичних умінь майбутніх соціальних працівників.

Діагностування *особистісно-позиційного компонента* передбачало виявлення адекватних емоцій і почуттів студентів у різних ситуаціях, прагнення відчувати емоційно-психологічний стан іншої людини, здатність до співчуття, співпереживання, а також особистісно-моральних професійно важливих якостей, які впливають на емоційно-почуттєву сферу особистості.

Для вимірювання певних якостей майбутнього соціального працівника здійснювалося анкетування, «Дослідження рівня емпатійних тенденцій» І. Юсупова [7], частково методика «САМОАО», методика К. Томаса діагностики схильності особистості до конфліктної поведінки, адаптована Н. В. Гришиною [7].

Запропонована анкета дала можливість провести серед студентів опитування на визначення розвиненості особистих професійно-етичних рис за п'ятибальною системою оцінювання, яке передбачало ранжування (див. Додаток Р). Подані риси належать до груп якостей майбутніх соціальних працівників, які забезпечуватимуть їх фахову компетентність, а саме: особистісно-моральні професійно важливих якостей:

– *інтелектуальні*: логічне мислення, розвинені інтелект, інтуїція, кмітливість, ерудиція, здатність до вирішення професійно-етичних проблем у стандартних та нестандартних ситуаціях;

– *морально-етичні*: гуманістична і моральна спрямованість, повага до іншої людини, ввічливість, порядність, щирість, доброта, скромність і простота, чесність;

– *комунікативно-емпатійні*: комунікабельність, емпатійність, уважність;

– *організаційно-конструктивні*: етична зрілість, здатність зрозуміти клієнта і надати йому кваліфіковану допомогу, ініціативність, старанність, оптимізм;

– *регулятивно-вольові*: особиста і соціальна відповідальність, почуття справедливості, витримка, терпимість, гідність, честь, соціальна адаптованість, здатність до здійснення системного етичного аналізу подій і ситуацій, адекватної самооцінки, стресостійкість, самоконтроль, самокритика, сила волі.

У ході інструктажу ми намагались пояснити, за яких обставин оцінюється («5», «4», «3», «2» чи «1») наявність певної якості. Обробка результатів анкетування продемонструвала рангове місце тієї чи іншої якості відповідно до величини середнього бала.

Методика «Дослідження рівня емпатійних тенденцій» І. Юсупова дає можливість встановити рівень емпатійності студентів (див. Додаток Т).

Респондентам пропонують відповісти на 36 пунктів, відповідно проставивши 0 – не знаю; 1 – ні, ніколи; 2 – іноді; 3 – часто; 4 – майже завжди; 5 – так, завжди.

Для перевірки достовірності відповідей необхідно підрахувати твердження опитувальника: «не знаю»: 2, 4, 16, 18, 33; «завжди або так»: 2, 7, 11, 13, 16, 18, 23; скільки разів відповідь типу «завжди» або «так» отримано на обидва твердження в наступних парах: 7 і 17, 10 і 18, 17 і 31, 22 і 35, 34 і 36; скільки разів відповідь типу «завжди» або «так» отримано для одного з тверджень, а відповідь типу «ніколи» або «ні» для іншого – у наступних парах: 3 і 36, 1 і 3, 17 і 28. Якщо результатом окремих підрахунків є сума 5 або більше, то результат дослідження недостовірний; при сумі, що дорівнює 4, результат сумнівний; якщо ж сума не більше 3, результат дослідження може бути достовірним. Тільки після цього плюсують відповіді, а результат оцінюється за шкалою: дуже високий рівень (82–90); високий (63–81); середній (37–62); низький (12–37); дуже низький (5–11).

Методика К. Томаса діагностики схильності особистості до конфліктної поведінки складається з 30 питань, у яких подано по дві пари відповідей, що відповідають п'ятьом стратегіям поведінки у конфліктній ситуації, а саме: конкуренція як прагнення досягти своїх інтересів на шкоду іншому; пристосування – на противагу суперництву, принесення в жертву власних інтересів заради іншого; компроміс; уникнення – відсутність як прагнення до кооперації, так і тенденції до досягнення власних цілей; співпраця, коли учасники ситуації приходять до альтернативи, що повністю задовольняє інтереси обох сторін. У контексті нашого дослідження було актуальним встановити рівень прагнення до співпраці майбутніх соціальних працівників (див. Додаток У).

Завдяки запропонованим методикам нам вдалося виявити рівень сформованості необхідних особистісно-моральних професійно важливих рис, необхідних фахівцю для виконання якісної соціальної роботи

Для аналізу підходів до діагностування рівня сформованості *рефлексивно-творчого компонента* в формуванні професійної етики нами було застосовано інструментарій, а саме: спостереження, методика визначення рівня рефлексивності (О. В. Карпова) [8], опитувальника «Самоактуалізаційний тест» (Е. Шострома) [7].

Окреслений компонент дав можливість дослідити рівень самооцінки та морального самовдосконалення студентів шляхом морально-етичного аналізу своєї поведінки задля подальшої корекції й усунення недоліків власної діяльності.

Методика вимірювання рівня рефлексивності (А. В. Карпов) дозволяє встановити рівень сформованості рефлексивності у студентів у процесі професійно-етичної підготовки (див. Додаток Ф). Респондентам пропонували дати відповіді на кілька тверджень опитувальника. У бланку відповідей навпроти номера питання слід було проставити цифру, що відповідає варіанту відповіді: 1 – абсолютно неправильно; 2 – неправильно; 3 – імовірно, що неправильно; 4 – не знаю; 5 – імовірно, що правильно; 6 – вірно; 7 – абсолютно вірно. Методика включає 27 тверджень, з цих 27-ми тверджень 15 є прямими (номери питань: 1, 3, 4, 5, 9, 10, 11, 14, 15, 18, 19, 20, 22, 24, 25). Інші 12 – зворотні твердження, що необхідно враховувати в обробці результатів, коли для одержання підсумкового балу сумуються у прямих питаннях цифри, що відповідають відповідям респондентів, а у зворотних – значення, замінені на ті, що виходять при інверсії шкали відповідей. Після підрахунку балів визначається рівень рефлексивності за наступною градацією: високий, середній, низький [8, с. 391–396]. За допомогою даної методики було встановлено рівень самоконтролю студентів, схильність до самоаналізу та аналізу майбутньої діяльності.

Опитувальник «Самоактуалізаційний тест» (Е. Шостром) дав можливість виявити прагнення до реалізації професійно-етичних цінностей, здійснення рефлексії, творчу спрямованість студентів (див. Додаток Х).

Із 13 шкал методики САТ нами відібрано ті, які доцільні у нашому дослідженні та визначають такі показники професійно-етичного становлення майбутніх соціальних працівників, як: 1) сприйняття життєвого простору як

такого, що забезпечує свободу пересування (шкали «Підтримка», що визначає незалежність цінностей і поведінки суб'єкта від зовнішнього тиску, здатність до вільного вибору стратегій взаємодії з дійсністю, «Самоповага» і «Самоприйняття», що встановлюють здатність суб'єкта цінити себе, приймати себе таким, який є, незалежно від зовнішніх оцінок, а також «Креативність», що визначає рівень творчої спрямованості особистості тощо); 2) здатність до пізнання дійсності в усіх її складних взаємозв'язках (шкали «Пізнавальні потреби», яка характеризує прагнення суб'єкта до здобуття знань про довкілля, «Погляд на природу людини», яка визначає здатність суб'єкта сприймати природу людини як позитивну, «Синергія», що вимірює здатність до цілісного сприйняття світу і людей в усіх їх, часто суперечливих зв'язках; «Гнучкість», яка діагностує здатність швидко й адекватно реагувати на мінливу ситуацію); 3) суб'єкт-суб'єктна орієнтація у взаємодії з довкіллям, яка в нашому дослідженні визначалася, зокрема, через здатність до суб'єкт-суб'єктного спілкування (шкали «Контактність», що вимірює здатність людини до встановлення позитивних, емоційно насичених контактів з іншими людьми, «Ціннісні орієнтації», що передбачає визначення того, якою мірою людина поділяє цінності, властиві самоактуалізованій особистості, «Сензитивності» і «Спонтанності», що встановлюють, наскільки людина усвідомлює власні почуття, в якій мірі виявляє їх у поведінці тощо [7, с. 24–29].

Таким чином, окреслені методики допомогли діагностувати рівень сформованості рефлексивно-творчого компонента майбутніх соціальних працівників.

Так, запропонований моніторинг педагогічної системи професійно-етичної підготовки майбутніх соціальних працівників в університетах, що здійснюється за допомогою окреслених методик (див. Додаток Ц), дає можливість прослідкувати динаміку розвитку рівня сформованості професійної етики студентів.

1. Без'язичний Б. І. Теоретичні і методичні засади формування етичної компетентності майбутнього вчителя фізичної культури у процесі професійної підготовки : дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.04 / Харківський нац. пед. ун-т. Харків, 2016. 435 с.

2. Rokeach M. The Nature of Human Values. – New York, 1973. – 438 p.

3. Психодіагностика стресса: практикум / сост. Р. В. Куприянов, Ю.М. Кузьмина ; М-во образ. и науки РФ, Казан. гос. технол.ун-т. – Казань : КНИТУ, 2012. 212 с.

4. Диагностика нравственной воспитанности : сайт лаборатории воспитания нравственно-этической культуры ГосНИИ семьи и воспитания РАО. URL: <http://www.ethos.narod.ru/vospit.htm>. (дата звернення: 05. 11. 2018).
5. Подоляк Л., Юрченко В. Психологія вищої школи : підручник. Вид 2-ге. Київ : Каравела, 2008. 352 с.
6. Слесик К. М. Теоретико-методичні основи формування етичної культури учнів основної школи у процесі навчання гуманітарних предметів : монографія. Харків : Вид-во ТОВ «Щедра садиба плюс», 2014. 368 с.
7. Практикум з психології: психодіагностичні методики для самопізнання / уряд. І. М. Періг. Тернопіль : СМП «Тайп», 2017. 116 с.
8. Карпов А. В. Психология рефлексивных механизмов деятельности. Москва : Изд-во «Институт психологии РАН», 2004. 424 с.

ВИСНОВКИ

Професійна етика майбутніх соціальних працівників бачиться інтегрованою системою професійно-етичних ціннісних орієнтацій, знань, умінь, професійно важливих якостей, необхідних для самореалізації та досягнення ними успіху в соціальній роботі. Її складовими виділяємо: завдання, функції; мораль соціального працівника, моральну культуру, суб'єкт і об'єкт морального вибору, моральні цінності, моральну свідомість, моральні взаємини, моральну діяльність; моральні знання, моральні переконання, моральні переживання, моральні потреби; моральну регуляцію, моральні ідеали, моральну оцінку, моральні принципи, моральні норми: норми-взірці, норми-рамки, норми-заборони; категорії моралі: добро, зло, честь, гідність, справедливість, несправедливість.

Формування професійної етики ми розглядаємо як цілеспрямований процес засвоєння студентами знань, умінь і навичок, які зумовлюють розвиток моральної свідомості та самосвідомості, особистісно-моральних професійно важливих якостей.

Як компоненти формування професійної етики майбутніх соціальних працівників в університетах можемо виокремити: *мотиваційно-ціннісний*, що зумовлює позитивну спрямованість на оволодіння професійною етикою, окреслення системи особистісно-моральних цінностей, норм соціальної роботи; *когнітивно-світоглядний*, що включає систему знань (загальноетичні, професійно-етичні), необхідних для проектування, моніторингу процесу та результату формування професійної етики; *діяльнісно-поведінковий*, що містить систему вмінь та навичок (інтелектуальні, етичні, організаторські, комунікативні, вольові, рефлексивні) і забезпечує успішність формування професійної етики; *особистісно-позиційний*, що окреслює професійно-етичну позицію та особистісно-моральні професійно важливі якості (інтелектуальні, морально-етичні, комунікативно-емпатійні, регультивно-вольові); *рефлексивно-творчий*, що сприяє визначенню шляхів самовдосконалення на основі адекватної самооцінки та корекції недоліків власної діяльності, а також веде до творчого вирішення професійних завдань.

До сучасних принципів формування професійної етики майбутніх соціальних працівників відносимо: *загальнопедагогічні: гуманізації та демократизації* (втілення гуманістичної позиції в освітньому процесі університету, налагодження взаємин між викладачами та студентами на засадах пріоритетності загальнолюдських цінностей), *науковості* (реалізація наукового підходу в процесі формування професійної етики), *наступності та послідовності* (забезпечення наступності та послідовності у професійно-етичній підготовці майбутніх соціальних працівників), *безперервності*

(реалізація неперервного формування творчої особистості на основі всестороннього збагачення духовних цінностей, систематичної пізнавальної діяльності з удосконалення набутих професійно-етичних знань і професійно-моральних якостей), *динамічності* (втілення акмеологічного підходу у процес професійно-етичної підготовки), *особистої активності* (реалізація суб'єктності студентів у процесі формування професійної етики); *специфічні: професійно-аксіологічної спрямованості* (забезпечення суб'єктивізації професійно-етичних цінностей); *єдності теорії професійної етики та моральної практики* (забезпечення єдності теоретичної та практичної площин професійно-етичної підготовки); *системності* (забезпечення системного характеру формування професійної етики); *міждисциплінарності у формуванні професійної етики* (реалізація єдиних організаційно-педагогічних вимог до змісту й методів навчання студентів); *єдності моральної свідомості й моральної діяльності* (забезпечується моральність майбутнього соціального працівника); *компліментарності* (реалізується у взаємодоповнювальних процесах професійно-педагогічної підготовки); *інтеграції і взаємовпливу етичного та професійного знання* (забезпечується взаємовключенням професійного та етичного знань); *проекування особистісної траєкторії формування* (культивування у процесі формування професійної етики саморозвитку та самовдосконалення); *морально-етичної рефлексивної спрямованості* (реалізується в самоаналізі та самооцінці студентів); *морального вибору* (забезпечується самовизначенням суб'єкта в системі цінностей, устанавлюючи морально-етичні межі професійної діяльності майбутніх фахівців); *фасилітації* (сприяння максимальній підтримці майбутнього фахівця в особистісно-професійному моральному зростанні); *академічної доброчесності* (реалізується в дотриманні моральних стандартів у освітньому просторі університету).

Відповідно до визначених компонентів формування професійної етики педагогічний вплив насамперед має спрямовуватися на розвиток організаторських, комунікативних, інтелектуальних, вольових, етичних, рефлексивних умінь; організаторських, комунікативних, інтелектуальних, вольових, етичних, рефлексивних знань як основи формування самих умінь. Формування мотиваційно-ціннісного та особистісно-позиційного компонентів здійснюється за допомогою інтегрування в професійно-орієнтовані курси тем етично-морального спрямування, інтерактивних технологій, що сприяють розвитку професійно-етичних ціннісних орієнтацій та особистісно-моральних професійно важливих якостей.

До педагогічних технологій формування професійної етики майбутніх соціальних працівників в університетах відносимо:

колективної розумової діяльності (реалізується в процесі навчальної співпраці студентів та викладачів. Дана технологія сприяє морально-етичному розвитку особистості, оскільки ґрунтується на взаємодії студентів у пізнавальному процесі, де кожен з них не тільки аргументовано висловлює свою позицію, а й толерантно підходить до плюралізму інших думок; ґрунтується на вмінні розв'язувати професійно-етичні ситуації);

особистісно орієнтовані (враховують особистісні можливості студентів), що здійснює позитивний вплив на колективну взаємодію студентів, мотивують до розвитку морально-етичних знань, вироблення професійно-морального світогляду, формування важливих для соціальної роботи якостей і впевненості у своїх можливостях;

контекстного навчання (забезпечують перехід від навчальної до професійної діяльності майбутніх соціальних працівників), що здійснюється шляхом моделювання професійно-етичних ситуацій, розв'язання моральних проблем, що закладає основи професійно-етичних умінь і навичок, фахової компетентності;

інформаційно-комунікаційні (ведуть до застосування мультимедійних технологій у професійно-етичній підготовці), що спонукають до активної взаємодії студентів і викладачів, інтенсифікують отримання навчальної інформації морально-етичного характеру, розвивають творчий підхід у розв'язанні морально-етичних ситуацій і завдань;

занурення у професійну діяльність (реалізується в освітньо-пізнавальній та імітаційно-моделювальній діяльності студентів), що застосовується в академічному навчанні та виробничій практиці, закладає основи розвитку діяльнісно-поведінкового та мотиваційно-ціннісного компонентів.

У підборі діагностичного інструментарію вимірювання рівнів формування професійної етики майбутніх соціальних працівників в університетах враховувались: об'єктивне та неупереджене діагностування рівнів сформованості професійної етики, що реалізується завдяки використанню валідного інструментарію для його здійснення; широке застосування методик самооцінювання студентами, що забезпечує підтримку високого рівня вмотивованості до безперервного професійного розвитку шляхом самостійного визначення його траєкторії та власної відповідальності за її реалізацію; вибір інструментарію для діагностування рівнів сформованості професійної етики залежно від того чи іншого критерію (мотиваційно-ціннісний, когнітивно-світоглядний, діяльнісно-поведінковий, особистісно-позиційний, рефлексивно-творчий). Діагностичний інструментарій для оцінювання поточного рівня сформованості професійної етики включає методики самооцінювання, діагностичні, анкетування, тести контролю знань.

ДОДАТКИ

Додаток А

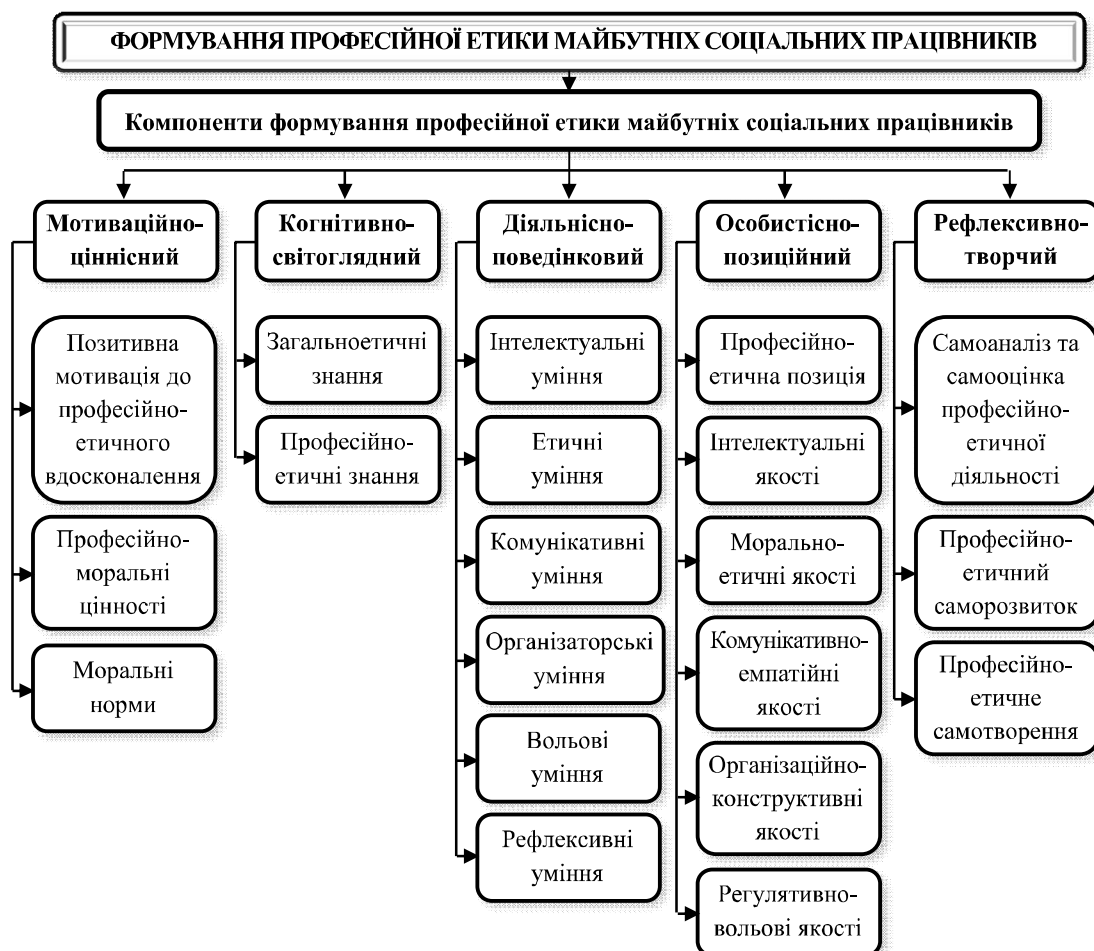


Рис. 1. Структура формування професійної етики майбутніх соціальних працівників в університетах (авторська розробка)

Додаток Б



Рис. 2. Компоненти змісту формування професійної етики майбутніх соціальних працівників в університетах (авторська розробка)

Додаток В



Рис. 3. Рівні реалізації змісту формування професійної етики майбутніх соціальних працівників в університетах (авторська розробка)

Додаток Д



Рис. 4. Дисципліни, спрямовані на формування професійної етики майбутніх соціальних працівників в університетах (авторська розробка)

Додаток Е

Анкета

для студентів, майбутніх соціальних працівників щодо вивчення мотивів оволодіння спеціальністю соціальна робота

Шановний колего!

Нами проводиться дослідження проблем формування професійної етики майбутніх соціальних працівників. Просимо Вас відповісти на запитання цієї анкети. Результати опитування ми будемо використовувати в узагальненому вигляді, а тому вказувати своє прізвище не обов'язково. Сподіваємось на щирі відповіді.

За п'ятибальною шкалою оцініть мотиви, що запропоновані в анкеті. Якщо Ви погоджуєтесь з певною позицією, відзначте це оцінкою «5» ; якщо не погоджуєтесь з певним судженням, поставте «0» . В інших випадках використайте можливості п'ятибальної шкали.

№	Мотив	Відповідний бал
1	Віра в ідеали добра та справедливості	
2	Наявність потреб допомагати людям	
3	Прагнення досягти успіху у професійному становленні	
4	Прагнення робити добрі справи	
5	Прагнення справедливості	
6	Усвідомлення значущості професійної етики для діяльності соціального працівника	

Повідомте про себе:

Курс – _____.

Спеціальність – _____.

Навчальний заклад – _____.

Дякуємо за відповіді!

(авторська розробка)

Додаток Ж

Вивчення спрямованості особистості

(Методика В. Смекала і М. Кучера)

В основі методики Смекала – Кучера лежить дещо змінена орієнтовна анкета Б. Баса. Методика Смекала – Кучера заснована на словесних реакціях випробуваного в передбачуваних ситуаціях, пов'язаних з роботою, або участю в них інших людей. Відповіді респондента залежать від того, яким видам задоволення і винагороди він віддає перевагу.

Призначення дослідження – визначення спрямованості людини: особистісне (на себе), ділове (на завдання) і колективістське (на взаємодію).

Інструкція.

На кожен пункт анкети можливі три відповіді, позначені літерами А, В, С. З відповідей на кожен пункт виберіть ту, яка більш точно відповідає точці зору, яка для вас найбільш значуща, або найбільш правильна. Літеру вашої відповіді напишіть у листі відповідей проти номера питання в стовпчику «Найбільше». Потім з відповідей на це ж питання виберіть ту, яка найвіддаленіша від вашої точки зору, найменш цінна для вас або найменш правдива. Відповідну літеру напишіть проти номера питання, але в рубриці «Найменше». Для кожного питання використовуйте тільки дві літери; відповіді, що залишилися, не записуйте ніде. Над питаннями не думайте занадто довго – перший вибір найправильніший.

зазвичай буває найкращим. Час від часу контролюйте себе: чи правильно ви записуєте відповіді, в ті чи стовпці, чи скрізь проставлені букви. Якщо виявиться помилка, виправте її.

Текст опитувальника

1. Найбільше задоволення в житті приносить:
 - А. Оцінка роботи.
 - В. Усвідомлення того, що робота виконана добре.
 - С. Усвідомлення того, що знаходишся серед друзів.
2. Якби я грав у футбол, то хотів би бути:
 - А. Тренером, який розробляє тактику гри.
 - В. Відомим гравцем.
 - С. Обраним капітаном команди.
3. Кращими викладачами є ті, які:
 - А. Мають індивідуальний підхід.
 - В. Захоплені своїм предметом і викликають інтерес до нього.
 - С. Створюють у колективі атмосферу, де ніхто не боїться висловити свою позицію.
4. Учні оцінюють як найвищими балами таких викладачів, які:
 - А. Не приховують, що деякі люди їм не симпатичні.

- В. Викликають у всіх дух змагання.
- С. Вражають тим, що предмет, який вони викладають, їх не цікавить.
5. Я радий, коли мої друзі:
- А. Допомагають іншим у випадку потреби.
- В. Завжди вірні та надійні.
- С. Інтелігентні, мають широке коло інтересів.
6. Кращими друзями вважають тих:
- А. З якими складаються дружні взаємини.
- В. Які можуть більше, ніж я.
- С. На яких можна покладатися.
7. Я хотів би бути відомим, як ті:
- А. Хто домігся життєвого успіху.
- В. Хто може сильно любити.
- С. Хто відрізняється дружелюбністю і доброзичливістю.
8. Якщо б я міг вибирати, хотів би бути:
- А. Науковим працівником.
- В. Начальником відділу.
- С. Досвідченим льотчиком.
9. У дитинстві я любив:
- А. Ігри з друзями.
- В. Успіхи в справах.
- С. Коли мене хвалили.
10. Найбільше мені не подобається, коли я:
- А. Натрапляю на перешкоду у виконанні покладеної на мене завдання.
- В. Коли в колективі погіршуються товариські взаємини.
- С. Коли мене критикує дорослий (учитель).
11. Основна роль школи повинна полягати в:
- А. Підготовці учнів до роботи за фахом.
- В. Розвитку індивідуальних здібностей і самостійності.
- С. Виховання в учнів якостей, завдяки яким вони могли б уживатися з людьми.
12. Мені не подобаються колективи, в яких:
- А. Недемократична система.
- В. Людина втрачає індивідуальність.
- С. Неможливо проявити власну ініціативу.
13. Якби в мене було більше вільного часу, я використав б його для:
- А. Спілкування з друзями.
- В. Улюблених справ і самоосвіти.
- С. Безтурботного відпочинку.
14. Мені здається, що я здатний на максимальне, коли:
- А. Працюю із симпатичними людьми.
- В. Є робота, що мене задовольняє.
- С. Мої зусилля мають винагороду.
15. Я люблю, коли:

- A. Приємно проводжу час з друзями.
 - B. Інші цінують мене.
 - C. Відчуваю задоволення від виконаної роботи.
16. Якщо б про мене писали в газетах, мені хотілося б, аби:
- A. Відзначили справу, яку я виконав.
 - B. Похвалили мене за мою роботу.
 - C. Повідомили про те, що мене вибрали в комітет або бюро.
17. Найкраще я вчився б, коли викладач:
- A. Мав до мене індивідуальний підхід.
 - B. Стимулював мене на більш цікаву працю.
 - C. Викликав дискусію.
18. Немає нічого гіршого, ніж
- A. Образа особистої гідності.
 - B. Неуспіх у виконанні важливого завдання.
 - C. Втрата друзів.
19. Найбільше я ціную:
- A. Особистий успіх.
 - B. Загальну роботу.
 - C. Практичні результати.
20. Дуже мало людей:
- A. Дійсно радіють за виконану роботу.
 - B. Отримують задоволення від праці в колективі.
 - C. Виконують роботу по-справжньому добре.
21. Я не переношу:
- A. Сварки і суперечки.
 - B. Відкидання всього нового.
 - C. Людей, які ставлять себе вище за інших.
22. Я хотів би:
- A. Щоб оточуючі вважали мене своїм другом.
 - B. Допомогати іншим у спільній справі.
 - C. Викликати захоплення інших.
23. Я люблю своє керівництво, коли воно:
- A. Вимогливе.
 - B. Користується авторитетом.
 - C. Доступне.
24. На роботі я хотів би:
- A. Колективного прийняття рішень.
 - B. Самостійно працювати над вирішенням проблеми.
 - C. Визнання моїх достоїнств.
25. Я хотів би прочитати книгу:
- A. Про мистецтво добре вживатися з людьми.
 - B. Про життя відомої людини.
 - C. На кшталт «Зроби сам» .
26. Якщо в мене були б музичні здібності, я хотів би бути:
- A. Диригентом.

- В. Солістом.
 С. Композитором.
 27. Вільний час з найбільшим задоволенням проводжу:
 А. Дивлячись детективні фільми.
 В. У розвагах з друзями.
 С. Займаючись улюбленою справою.
 28. За умови однакового фінансового успіху я із задоволенням:
 А. Вигадав би цікавий конкурс.
 В. Виграв би в конкурсі.
 С. Організував би конкурс і проводив його.
 29. Для мене найважливіше знати:
 А. Що я хочу зробити.
 В. Як досягти мети.
 С. Як залучити інших до досягнення моєї мети.
 30. Людина повинна поводитись так, щоб:
 А. Інші були задоволені нею.
 В. Виконати насамперед своє завдання.
 С. Без докору за доручену справу.

Ключ до опитувальника

НС			НВ			НЗ		
А	В	С	С	С	А	В	А	В
В	В	С	С	А	А	А	С	В
А	С	В	С	А	С	В	В	А
А	С	С	В	А	А	С	В	В
В	А	В	А	С	А	С	В	С
С	В	В	А	С	А	В	А	С
А	А	А	С	С	В	В	В	С
С	А	В	В	С	С	А	В	А
С	А	А	А	В	С	В	С	В
С	С	С	В	В	А	А	А	В

Обробка результатів. Якщо зазначена в ключі літера занесена в рубрику «Найбільше» (бланк відповідей), то випробуваному ставиться знак «+» за даним видом спрямованості: якщо «Найменше», тоді знак «-». Потім підраховують кількість голосів, яку заносять у відповідні графи підсумкової таблиці (ключ до опитувальника). Так само підраховується кількість мінусів. Далі кількість плюсів підсумовується з кількістю мінусів (з урахуванням знака!). Отриманий результат записується в підсумкову таблицю в рядок «Сума». Нарешті, до отриманого числа додається 30 (знову з урахуванням знака!). Цей показник і характеризує рівень вираженості даного виду спрямованості. Загальна сума всіх балів за трьома видами спрямованості повинна дорівнювати 90.

БЛАНК ВІДПОВІДЕЙ

№	Найбільше	Менше всього	№	Найбільше	Менше всього	№	Найбільше	Менше всього
1.			11.			21.		
2.			12.			22.		
3.			13.			23.		
4.			14.			24.		
5.			15.			25.		
6.			16.			26.		
7.			17.			27.		
8.			18.			28.		
9.			19.			29.		
10.			20.			30.		

ПІДСУМКОВА ТАБЛИЦЯ

Показник	НС	НВ	НЗ
Кількість «+»			
Кількість «-»			
Сума			

+30

ПІДСУМКОВА ТАБЛИЦЯ (приклад)

Показник	НС	НВ	НЗ
Кількість «+»	+8	+10	+12
Кількість «-»	-11	-11	-8
Сума	-3	-1	+4

+30

+27

+29

+ 34

Перевірка: загальна сума = 27+29+34=90.

[3]

Додаток И

Додаток И 1

Анкета

для студентів, майбутніх соціальних працівників щодо визначення рівня формування професійно-етичних знань

Шановний колего!

Нами проводиться дослідження проблем формування професійної етики майбутніх соціальних працівників. Просимо Вас відповісти на запитання цієї анкети. Результати опитування ми будемо використовувати в узагальненому вигляді, а тому вказувати своє прізвище не обов'язково.

Сподіваємось на щирі відповіді.

1. Розкрийте суть понять «етика», «мораль», «моральність» та їх співвідношення
.....
2. Надайте визначення термінам «професійна етика» та «професійна деонтологія» . Наведіть їх приклади в соціальній роботі
3. Назвіть основні функції професійної етики.....
4. Розкрийте суть понять «суб'єкт морального вибору» та «об'єкт морального вибору»
.....
5. Яку роль виконує професійна мораль у соціальній роботі?
6. Які існують категорії моралі?
7. Що таке моральна свідомість?
8. Які види моральної свідомості Вам відомі?
9. Які розрізняють компоненти моралі?
10. Що називають моральною регуляцією?
11. Які форми моральної регуляції існують?
12. Чим пояснюються підвищені морально-етичні вимоги до соціальних працівників?

Повідомте про себе:

Курс – _____.

Спеціальність – _____.

Навчальний заклад – _____.

Дякуємо за відповіді!

(авторська розробка)

Додаток И 2

Анкета

для студентів, майбутніх соціальних працівників щодо визначення рівня формування професійно-етичних знань

Шановний колего!

Нами проводиться дослідження проблем формування професійної етики майбутніх соціальних працівників. Просимо Вас відповісти на запитання цієї анкети. Результати опитування ми будемо використовувати в узагальненому вигляді, а тому вказувати своє прізвище не обов'язково. Сподіваємось на щирі відповіді.

1. Що Ви розумієте під формуванням професійної етики соціального працівника?
2. Які основні професійно-етичні цінності Ви можете назвати?
3. Чи турбує Вас рівень сформованості професійної етики?
– так _____;
– ні _____;
– не визначився _____.
4. Чи вважаєте Ви, що рівень сформованості професійної етики сприяє ефективній професійній діяльності соціального працівника?
– цілком забезпечує ____;
– частково забезпечує ____;
– не забезпечує _____.
5. Вимоги до професійної підготовки фахівця із соціальної роботи передбачають (розташуйте у порядку важливості): поінформованість у соціально-гуманітарних і моральних питаннях; етика; право; соціологія; медицина; економіка; професійні консультації; працевлаштування _____.
6. Визначіть рівень кожного з видів професійно-етичних знань за 5-тибальною системою оцінювання.

№ з/п	Види знань	Параметри оцінювання рівня формування професійно-етичних знань	Бали
1	2	3	4
1	Інтелектуальні	Наявність загальноетичних; про категорії морально-етичні; про принципи, функції, завдання професійної етики; володіння системою знань сучасних професійно-етичних технологій	

2	Організаторські	Про організаторську діяльність соціальних працівників в етичному контексті; про способи включення особистості в різні види професійно-етичної діяльності; про способи організації ефективної професійно-етичної діяльності; про взаємозв'язки між категоріями моралі	
3	Вольові	Наявність знань із морально-вольової регуляції соціальних працівників; про морально-вольові риси соціального працівника; про регулювання свого емоційного стану	
4	Етичні	Наявність моральних знань щодо ціннісної орієнтації у сфері людської діяльності; обізнаність із формами і методами професійно-етичного навчання; з моделювання навчальних етичних ситуацій; морально-етична оцінка соціальних явищ і процесів; саморегуляція стосунків і взаємин з клієнтами; про взаємозв'язки між категоріями моралі	
5	Комунікативні	Про способи професійно-етичної взаємодії; про культуру спілкування з клієнтами та колегами	
6	Рефлексивні	Знання своїх основних морально-особистісних і професійно-етичних якостей та рис; рефлексія своїх позитивних якостей і недоліків, що сприяють або перешкоджають ефективній соціальній роботі, володіння прийомами і способами їх подолання; прагнення до особистісного, емоційного, інтелектуального і професійного саморозвитку та самовдосконалення.	

Повідомте про себе:

Курс – _____.

Спеціальність – _____.

Навчальний заклад – _____.

Дякуємо за відповіді!

(авторська розробка)

Додаток К

Тести на виявлення сформованості професійної етики майбутніх соціальних працівників

1. Етика розглядається як:

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

2. Предметом етики виступає:

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

3. Під поняттям «моральність» розуміють:

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

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

- а) В. Швейцару;
- б) В. Малахову;
- в) Аристотелю;
- г) З. Фрейду

5. Деонтологія соціальної роботи розглядається як:

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

6. Етика соціальної роботи є:

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

7. В основу моральної регуляції закладено:

- а) приведення в моральну відповідність поведінки;
- б) моральні вчинки;
- в) культуру поведінки;

г) норми і форми

8. Моральна регуляція діє через:

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

9. Моральна культура виступає як:

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

10. В основі духовної творчості фахівця закладено:

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

11. До предмета етики соціальної роботи належить:

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

12. До фахових функцій етики відносять:

- а) корекції і вироблення імунітету до моральних спотворень;
- б) діагностичну і прогностичну;
- в) профілактичну і виховну;
- г) прогностичну і виховну

13. До завдань етики соціальної роботи відносять:

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

14. В основі моралі закладено категорії:

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

15. Добро виступає як:

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

16. Доброта проявляється в:

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

17. До етики соціальної роботи відносять принципи:

- а) системності;
- б) наочності;
- в) народності;
- г) комунікативності і креативності

18. Совість виступає як:

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

19. До етичних концепцій морального вчинку належать:

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

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

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

21. Підґрунтям аристотелівської етичної концепції морального вчинку вважають твердження:

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

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

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

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

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

24. До фахових моделей прийняття рішень належать:

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

25. Інструментальна модель прийняття рішень полягає в:

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

26. Патерналістична модель прийняття рішень полягає в:

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

27. Контрактна модель прийняття рішень полягає в:

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

28. Персоналістична модель прийняття рішень полягає в:

- а) стосунках між соціальним працівником і клієнтом, які виходять за межі;
- б) формальному виконанні контракту;
- в) продажу послуг клієнтові;
- г) моральній домовленості між соціальним працівником і клієнтом; авторитарних діях соціального працівника

29. Під цінністю в етиці соціальної роботи розуміють:

- а) ідеї, переконання;
- б) етичний світогляд;
- в) певні моральні критерії виходу з проблеми;
- г) моральні взаємини і діяльність

30. До структури моралі соціальної роботи відносять:

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

31. Категоріями етики соціальної роботи є:

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

32. До моральних цінностей соціальної роботи відносять:

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

33. До рис фахівця з соціальної роботи належить:

- а) комунікативність, толерантність, емпатійність;
- б) наснаження, право на залежність;
- в) компетентність і співпраця;
- г) цінності та норми

34. До принципів у етиці соціальної роботи належать:

- а) компетентність і соціальна відповідальність;
- б) чесність, правдивість, терпеливість;
- в) комунікативність, толерантність, емпатійність;
- наснаження, право на залежність

35. Принцип «насамперед не зашкодь» полягає у:

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

36. Принцип конфіденційності полягає в:

- а) збереженні в таємниці інформації про клієнта;

- б) усуненні обставин, які можуть зашкодити моральному, психічному стану клієнта;
- в) визнанні пріоритету прав клієнта;
- г) підтримці і взаємній довірі

37. Принцип співпраці полягає у:

- а) підтримці і взаємній довірі;
- б) визнанні пріоритету прав клієнта;
- в) збереженні в таємниці інформації про клієнта;
- г) визнанні пріоритету

38. Принцип колегіальності полягає в:

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

39. Принцип профілактичної спрямованості полягає у:

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

40. Принцип охорони соціальних прав полягає у:

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

(авторська розробка)

Додаток Л

Анкета

для студентів, майбутніх соціальних працівників
щодо визначення рівня формування професійно-етичних умінь
Шановний колего!

Нами проводиться дослідження проблем формування професійної етики майбутніх соціальних працівників. Просимо Вас відповісти на запитання цієї анкети. Результати опитування ми будемо використовувати в узагальненому вигляді, а тому вказувати своє прізвище не обов'язково.

Сподіваємось на відверті відповіді.

1. Визначіть рівень професійно-етичних умінь за 5-тибальною системою оцінювання

Таблиця Л 1

№ з/п	Види умінь	Параметри оцінювання рівня розвиненості професійно-етичних умінь	«5» балів
1	2	3	4
1	Інтелектуальні	Володіння способами і методами засвоєння морально-етичних знань; уміння здійснювати аналіз, синтез, порівняння моральних явищ; уміння здобувати нові знання, які сприяють професійно-етичному вдосконаленню, самовдосконаленню та саморозвитку; уміння оперувати професійно-етичними категоріями	
2	Організаторські	Вироблення способів включення особистості в різні види професійно-етичної діяльності; вироблення способів організації ефективної професійно-етичної діяльності	
3	Вольові	Уміння володіти своїми емоціями; уміння здійснювати саморегуляцію, відповідально підходити до всіх видів соціальної роботи, проявляти витримку, терпіння, старанність, альтруїзм у діяльності; уміння визнавати свої помилки та здійснювати їх корекцію	
4	Комунікативні	Уміння встановлювати психологічний контакт із клієнтами та колегами; уміння аналізувати поступки клієнтів та бачити за ними мотиви; уміння встановлювати емоційний зворотний зв'язок	

5	Рефлексивні	Уміння осмислювати свої професійно-моральні дії; уміння здійснювати оцінювання та корекцію своєї професійно-моральної діяльності; прагнення до особистісного професійно-етичного зростання	
6	Етичні	Формування морально-ціннісних установок, морально-етичного світогляду; володіння умінням установлювати взаємозв'язки між морально-етичними компонентами соціальної роботи; уміння планувати професійно-моральну діяльність, здійснювати морально-етичний аналіз принципів, змісту, умов та засобів соціальної роботи; прищеплення стійкого інтересу до майбутньої професії	

2. Перерахуйте, які професійно-етичні вміння Ви хотіли б удосконалити?

Повідомте про себе:

Курс – _____.

Спеціальність – _____.

Навчальний заклад – _____.

Дякуємо за відповіді!

(авторська розробка)

Додаток М

Методика «Діагностика етики поведінки»

Інструкція:

Викладач повідомляє студентам, що їм необхідно завершити п'ять незакінчених речень.

Текст:

1. Коли я бачу когось із знайомих у безглуздій ситуації, то я ...
2. Якщо хтось наді мною сміється, то я ...
3. Якщо я хочу, щоб мене взяли в групу, то я ...
4. Коли мене постійно перебивають, то я ...
5. Коли мені не хочеться спілкуватися, то я ...

Інтерпретація:

Перше питання: негативний результат виявляється, якщо у відповіді присутні: байдужість, агресія, легковажне ставлення. Позитивний результат: допомога, співчуття.

Друге питання: Негативний результат: агресія, різні способи психологічного придушення. Позитивний результат: відсутність реакції, відхід від ситуації; висловлювання своїх почуттів, думки без грубості і агресії.

Третє питання: Негативний результат: Тиск, агресія, хитрість. Позитивний результат: Самоствердна поведінка, побудована на рівноправних стосунках, відкрита позиція.

Четверте питання: Негативний результат: Відсутність будь-якої реакції, агресія, роздратування, загроза, тиск. Позитивний результат: Висловлення свого побажання, думки, почуттів, відносини без агресії та брутальності.

П'яте питання: Негативний результат: Грубість, агресія, нетактовність. Позитивний результат: Тактовність, м'яке, ясне висловлювання свого побажання.

Додаток Н

Опитувальник «САМОАО»

Інструкція. Вам пропонується тест-опитувальник, кожен пункт якого містить два висловлювання, позначені літерами «а» і «б». З двох варіантів тверджень виберіть той, який вам більше подобається або краще узгоджується з вашими уявленнями, точніше відображає ваші думки, той, який більшою мірою відповідає вашому звичному способу поведінки. Тут немає хороших чи поганих, правильних або неправильних відповідей. Позначте ваш варіант у бланку відповідей під відповідним номером та літерою. Намагайтесь бути щирими у своїх відповідях.

Текст опитувальника

1

а) Прийде час, коли я заживу по-справжньому, не так, як зараз.

б) Я впевнений, що живу по-справжньому вже зараз.

2

а) Я дуже захоплений своєю професійною справою.

б) Не можу сказати, що мені подобається моя робота і те, чим я займаюся.

3

а) Якщо незнайома людина зробить мені послугу, я відчуваю себе зобов'язаним їй.

б) Отримуючи послугу незнайомої людини, я не відчуваю себе зобов'язаним їй.

4

а) Мені буває важко зрозуміти свої почуття.

б) Я завжди можу зрозуміти власні почуття.

5

а) Я часто замислююся над тим, чи правильно поведився у тій чи іншій ситуації.

б) Я рідко замислююся над тим, наскільки правильною є моя поведінка.

6

а) Я внутрішньо ніяковію, коли мені говорять компліменти.

б) Я рідко соромлюсь, коли мені говорять компліменти.

7

а) Здатність до творчості – природна властивість людини.

б) Далеко не всі люди обдаровані здатністю до творчості.

8

а) У мене не завжди вистачає часу на те, щоб стежити за новинами літератури і мистецтва.

б) Я докладаю сил, намагаючись слідкувати за новинами літератури і мистецтва.

9

а) Я часто приймаю ризиковані рішення.

б) Мені важко приймати ризиковані рішення.

10

а) Іноді я можу дати співрозмовникові зрозуміти, що він видається мені нецікавим.

б) Я вважаю неприпустимим натякнути людині, що вона мені видається нецікавою.

11

а) Я люблю залишати приємне «на потім».

б) Я не залишаю приємне «на потім».

12

а) Я вважаю некоректним переривати розмову, якщо вона цікава тільки моєму співрозмовнику.

б) Я можу швидко і невимушено перервати розмову, яка є цікавою тільки одній стороні.

13

а) Я прагну досягти внутрішньої гармонії.

б) Стан внутрішньої гармонії, швидше за все, є недосяжним.

14

а) Не можу сказати, що я собі подобаюся.

б) Я собі подобаюся.

15

а) Я думаю, що більшості людей можна довіряти.

б) Думаю, що не завжди варто довіряти людям.

16

а) Погано оплачувана робота не може приносити задоволення.

б) Цікавий, творчий зміст роботи – уже нагорода.

17

а) Досить часто мені буває нудно.

б) Мені ніколи не буває нудно.

18

а) Я не стану відступати від своїх принципів навіть заради корисних справ, які могли б розраховувати на людську вдячність.

б) Я вважав би краще відступити від своїх принципів заради справ, за які люди були б мені вдячні.

19

а) Іноді мені важко бути щирим.

б) Мені завжди вдається бути щирим.

20

а) Коли я подобаюся собі, мені здається, що я подобаюся і оточуючим.

б) Навіть коли я собі подобаюся, я розумію, що є люди, яким я неприємний.

21

а) Я довіряю своїм спонтанним бажанням.

б) Свої раптові бажання я завжди намагаюся обдумати.

22

а) Я повинен домагатися досконалості в усьому, що я роблю.

б) Я не дуже засмучуюсь, якщо мені щось не вдається.

23

а) Егоїзм – природна властивість будь-якої людини.

б) Більшості людей егоїзм не притаманний.

24

а) Якщо я не відразу знаходжу відповідь на питання, то можу відкласти його на невизначений час.

б) Я буду шукати відповідь на цікаве для мене питання, незважаючи на витрати часу.

25

а) Я люблю перечитувати книги, що сподобалися мені.

б) Краще прочитати нову книгу, ніж повертатися до вже прочитаної.

26

а) Я намагаюся діяти так, як очікують інші.

б) Я не схильний замислюватися про те, чого чекають від мене інші.

27

а) Минуле, сьогодні і майбутнє видається мені єдиним цілим.

б) Думаю, моє сьогодні не надто пов'язане з минулим або майбутнім.

28

а) Велика частина того, що я роблю, приносить мені задоволення.

б) Лише деякі з моїх занять по-справжньому мене тішать.

29

а) Прагнучи зрозуміти характер і почуття оточуючих, люди часто бувають нетактовними.

б) Прагнення зрозуміти людей цілком природно і виправдовує деяку нетактовність.

30

а) Я добре знаю, які почуття здатний відчувати, а які ні.

б) Я ще не зрозумів до кінця, які почуття здатний відчувати.

31

а) Я відчуваю докори сумління, якщо серджуся на тих, кого люблю.

б) Я не відчуваю докорів сумління, коли серджуся на тих, кого люблю.

32

а) Людина повинна спокійно ставитися до того, що вона може почути про себе від інших.

б) Цілком природно образитися, почувши неприємну думку про себе.

33

а) Зусилля, яких вимагає пізнання істини, варті того, бо приносять користь.

б) Зусилля, яких вимагає пізнання істини, варті того, бо приносять задоволення.

34

а) У складних ситуаціях треба діяти випробуваними способами – це гарантує успіх.

б) У складних ситуаціях треба знаходити принципово нові рішення.

35

а) Люди рідко дратують мене.

б) Люди часто мене дратують.

36

а) Якби була можливість повернути минуле, я б там багато чого змінив.

б) Я задоволений своїм минулим і не хочу в ньому нічого змінювати.

37

а) Головне в житті – приносити користь і подобатися людям.

б) Головне в житті – робити добро і служити істині.

38

а) Іноді я боюся видатися занадто ніжним.

б) Я ніколи не боюсь здатися занадто ніжним.

39

а) Я вважаю, що висловити свої почуття, звичайно, важливіше, ніж обдумувати ситуацію.

б) Не варто необдуманно висловлювати свої почуття, не вивчивши ситуацію.

40

а) Я вірю в себе, коли відчуваю спроможність впоратися із завданнями, що стоять переді мною.

б) Я вірю в себе навіть тоді, коли нездатний впоратися зі своїми проблемами.

41

а) Здійснюючи вчинки, люди керуються взаємними інтересами.

б) За своєю природою люди схильні піклуватися лише про власні інтереси.

42

- а) Мене цікавлять усі інновації у моїй професійній сфері.
б) Я скептично ставлюся до більшості нововведень у своїй професійній сфері.
43
- а) Я думаю, що творчість повинна приносити користь людям.
б) Я вважаю, що творчість повинна приносити людині задоволення.
44
- а) У мене завжди є своя власна точка зору щодо важливих питань.
б) Формуючи свою точку зору, я схильний прислухатися до думок поважних та авторитетних людей.
45
- а) Секс без любові не є цінністю.
б) Навіть без любові секс – дуже значуща цінність.
46
- а) Я відчуваю себе відповідальним за настрій співрозмовника.
б) Я не відчуваю себе відповідальним за це.
47
- а) Я легко мирюся зі своїми слабкостями.
б) Змиритися зі своїми слабкостями мені нелегко.
48
- а) Успіх у спілкуванні залежить від того, наскільки людина здатна розкрити себе іншому.
б) Успіх у спілкуванні залежить від уміння підкреслити свої достоїнства і приховати недоліки.
49
- а) Моє почуття самоповаги залежить від того, чого я досяг.
б) Моя самоповага не залежить від моїх досягнень.
50
- а) Більшість людей звикли діяти за принципом найменшого опору.
б) Думаю, що більшість людей до цього не схильні.
51
- а) Вузька спеціалізація необхідна для справжнього вченого.
б) Поглиблення у вузьку спеціалізацію робить людину обмеженою.
52
- а) Дуже важливо, чи є у людини в житті радість пізнання та творчості.
б) У житті дуже важливо приносити користь людям.
53
- а) Мені подобається брати участь у палких суперечках.
б) Я не люблю суперечок.

54

- а) Я цікавлюся передбаченнями, гороскопами, астрологічними прогнозами.
- б) Подібні речі мене не цікавлять.

55

- а) Людина повинна трудитися заради задоволення своїх потреб та блага своєї сім'ї.
- б) Людина повинна трудитися, щоб реалізувати свої здібності та бажання.

56

- а) У вирішенні особистих проблем я керуюся загальноприйнятими уявленнями.
- б) Свої проблеми я вирішую так, як вважаю за потрібне.

57

- а) Воля потрібна для того, щоб стримувати бажання і контролювати почуття.
- б) Головне призначення волі – підхльостувати зусилля і збільшувати енергію людини.

58

- а) Я не соромлюся своїх слабкостей перед друзями.
- б) Мені нелегко виявляти свої слабкості навіть перед друзями.

59

- а) Людині властиво прагнути нового.
- б) Люди прагнуть нового лише за потребою.

60

- а) Я думаю, що неправильним вислів «Вік живи – вік учись».
- б) Вислів «Вік живи – вік учись» я вважаю правильним.

61

- а) Я думаю, що сенс життя полягає у творчості.
- б) Навряд чи у творчості можна знайти сенс життя.

62

- а) Мені буває непросто познайомитися з людиною, яка мені симпатична.
- б) Я не відчуваю труднощів, знайомлячись з людьми.

63

- а) Мене засмучує, що значна частина життя проходить даремно.
- б) Не можу сказати, що якась частина мого життя проходить даремно.

64

- а) Обдарованій людині неприпустимо нехтувати своїм обов'язком.
- б) Талант і здібності означають більше, ніж обов'язок.

65

- а) Мені добре вдається маніпулювати людьми.
- б) Я вважаю, що маніпулювати людьми не етично.

66

- а) Я намагаюся уникати прикростей.
- б) Я роблю те, що вважаю за потрібне, не зважаючи на можливе засмучення.

67

- а) У більшості ситуацій я не можу дозволити собі бешкетувати.
- б) Існує безліч ситуацій, де я можу дозволити собі бешкетувати.

68

- а) Критика на мою адресу знижує мою самооцінку.
- б) Критика практично не впливає на мою самооцінку.

69

- а) Заздрість властива тільки невдахам, які вважають, що їх обійшли.
- б) Більшість людей заздрісні, хоча і намагаються це приховати.

70

- а) Вибираючи для себе справу, людина повинна враховувати її суспільну значимість.
- б) Людина повинна займатися перш, за все, тим, що їй цікаво.

71

- а) Я думаю, що для творчості необхідні знання в обраній сфері.
- б) Я думаю, що знання для цього зовсім не обов'язкові.

72

- а) Мабуть, я можу сказати, що живу з відчуттям щастя.
- б) Я не можу сказати, що живу з відчуттям щастя.

73

- а) Я думаю, що люди повинні аналізувати себе і своє життя.
- б) Я вважаю, що самоаналіз приносить більше шкоди, ніж користі.

74

- а) Я намагаюся знайти підстави навіть для тих своїх учинків, які здійснию просто тому, що мені цього хочеться.
- б) Я не шукаю підстав для своїх дій і вчинків.

75

- а) Я впевнений, що будь-хто може прожити своє життя так, як йому заманеться.
- б) Я думаю, що в людини мало шансів прожити своє життя, як хотілося б.

76

- а) Про людину ніколи не можна сказати з упевненістю – добра вона чи зла.
- б) Зазвичай оцінити людину дуже легко.

77

- а) Для творчості потрібно дуже багато вільного часу.
- б) Мені здається, що в житті завжди можна знайти час для творчості.

78

- а) Зазвичай, мені легко переконати співрозмовника в своїй правоті.
- б) У суперечці я намагаюся зрозуміти точку зору співрозмовника, а не переконати його.

79

- а) Якщо я роблю щось виключно для себе, мені буває ніяково.
- б) Я не відчуваю незручності в такій ситуації.

80

- а) Я вважаю себе творцем свого майбутнього.
- б) Навряд, чи я сильно впливаю на власне майбутнє.

81

- а) Вислів «Добро має бути з кулаками» я вважаю правильним.
- б) Навряд чи є правильним вислів «Добро має бути з кулаками».

82

- а) По-моєму, недоліки людей набагато помітніші, ніж їхні чесноти.
- б) Чесноти людини побачити набагато легше, ніж її недоліки.

83

- а) Іноді я боюся бути самим собою.
- б) Я ніколи не боюсь бути самим собою.

84

- а) Я намагаюся не згадувати про свої колишні неприємності.
- б) Час від часу я схильний повертатися до спогадів про минулі невдачі.

85

- а) Я вважаю, що метою життя має бути щось значне.
- б) Я зовсім не вважаю, що метою життя неодмінно має бути щось значне.

86

- а) Люди прагнуть того, щоб розуміти і довіряти один одному.
- б) Знаходячись у колі власних інтересів, люди не розуміють інших.

87

- а) Я намагаюся не бути «білою вороною».
- б) Я дозволяю собі бути «білою вороною».

88

- а) У довірчій бесіді люди зазвичай щирі.
- б) Навіть в довірчій бесіді людині важко бути щирою.

89

- а) Буває, що я соромлюся проявляти свої почуття.
- б) Я ніколи цього не соромлюся.

90

- а) Я можу робити що-небудь для інших, не вимагаючи, щоб вони це оцінили.

б) Я маю право очікувати від людей оцінки того, що я для них роблю.

91

а) Я виявляю свою прихильність до людини незалежно від того, чи приємна вона мені, чи ні.

б) Я рідко виявляю свою прихильність до людей, не будучи впевненим, що вони приємні.

92

а) Я думаю, що у спілкуванні треба відверто виявляти своє невдоволення іншими.

б) Мені здається, що у спілкуванні люди повинні приховувати взаємне невдоволення.

93

а) Я мирюся з протиріччями в самому собі.

б) Внутрішні протиріччя знижують мою самооцінку.

94

а) Я прагну не приховувати свої почуття.

б) Думаю, що у відвертому вияві почуттів завжди є елемент нестриманості.

95

а) Я впевнений у собі.

б) Не можу сказати, що я впевнений у собі.

96

а) Досягнення щастя не може бути головною метою людських взаємин.

б) Досягнення щастя – головна мета людських взаємин.

97

а) Мене люблять, бо я на це заслуговую.

б) Мене люблять, бо я сам здатен любити.

98

а) Нерозділене кохання здатне зробити життя нестерпним.

б) Життя без любові гірше, ніж нерозділене кохання у житті.

99

а) Якщо розмова не вдалася, я пробую вибудувати її по-іншому.

б) Зазвичай в тому, що розмова не склалася, вина полягає в неувважності співрозмовника.

100

а) Я намагаюся справити на людей гарне враження.

б) Люди бачать мене таким, який я є насправді.

При використанні дослідницької методики можна користуватися й одними «сирими» балами; Т-бали необхідні лише для застосування тесту як інструменту індивідуального діагностики. Інструкція до методики не обмежує

часу відповідей, хоча практика показує, що в нормі вона, зазвичай, не перевищує 30–35 хвилин.

Обробка результатів проводиться вручну або за допомогою комп'ютера. Відповідь, що збігається з ключем, оцінюється одним балом. Отримані за кожною шкалою бали додаються і заносяться у спеціальний бланк. Завершується обстеження побудовою індивідуального профілю, для чого «сирі» бали за допомогою таблиці переводяться у стандартні Т-бали із середнім значенням 50 і стандартним відхиленням 10. Оцінки вище 50, але нижче 60 Т-балів найбільш характерні для особистості, що самоактуалізується.

Ключ.

Прагнення самоактуалізації передається такими пунктами тесту:

1Б 26Б 51Б 76А 2А 27А 52А 77Б 3Б 28А 53А 78Б 4Б 29Б 54Б 79Б 5Б 30А 55Б
80А 6Б 31Б 56Б 81Б 7А 32А 57Б 82Б 8Б 33Б 58А 83Б 9А 34Б 59А 84А 10А 35А
60Б 85А 11А 36Б 61А 86А 12Б 37Б 62Б 87Б 13А 38Б 63Б 88А 14Б 39А 64Б 89Б
15А 40Б 65Б 90А 16Б 41А 66Б 91А 17Б 42А 67Б 92А 18А 43Б 68Б 93А 19Б 44А
69А 94А 20Б 45А 70Б 95А 21А 46Б 71Б 96Б 22Б 47А 72А 97Б 23Б 48А 73А 98Б
24Б 49Б 74Б 99А 25А 50Б 75А 100Б

Окремі шкали опитувальника САМОАО представлені наступними пунктами:

1. **Орієнтація у часі:** 1б, 11а, 17б, 24б, 27а, 36б, 54б, 63б, 73а, 80а.
2. **Цінності:** 2 а, 16 б, 18 а, 25 а, 28а, 37б, 45а, 55б, 61а, 64б, 72а, 81б, 85а, 96б, 98б.
3. **Погляд на природу людини:** 7а, 15а, 23б, 41а, 50б, 59а, 69а, 76а, 82б, 86а.
4. **Потреба в пізнанні:** 8б, 24б, 29б, 33б, 42а, 51б, 53а, 54б, 60б, 70б.
5. **Креативність (прагнення до творчості):** 9а, 13а, 16б, 25а, 28а, 33б, 34б, 43б, 52а, 55б, 61а, 64б, 70б, 71б, 77б.
6. **Автономність:** 5б, 9а, 10а, 26б, 31б, 32а, 44а, 56б, 66б, 68б, 74б, 75а, 87б, 92а.
7. **Спонтанність:** 5б, 21а, 31б, 38б, 39а, 48а, 57б, 67б, 74б, 83б, 87б, 89б, 91 а, 92а, 94а.
8. **Саморозуміння:** 4б, 13а, 20б, 30а, 31б, 38б, 47а, 66б, 79б, 93а. 9. Аутосимпатія: 6б, 14б, 21а, 22б, 32а, 40б, 49б, 58а, 67б, 68б, 79б, 84а, 89б, 95а, 97б.
10. **Контактність:** 10а, 29б, 35а, 46б, 48а, 53а, 62б, 78б, 90а, 92а.
11. **Гнучкість у спілкуванні:** 3б, 10а, 12б, 19б, 29б, 32а, 46б, 48а, 65б, 99а.

Примітка. Шкали № 1, 3, 4, 8, 10 і 11 містять по 10 пунктів, у той час як решта – по 15. Для отримання порівнянних результатів кількість балів за вказаними шкалами слід помножити на 1,5. Можна отримати результати у відсотках,

удавшись до такої пропорції: 15 балів (максимум з кожної шкалою) складають – 100%, а число набраних балів становить x%.

Опис шкал опитування САМОАО

1. Шкала орієнтації у часі показує, наскільки людина живе сьогоденням, не відкладаючи своє життя на «потім» і не намагаючись знайти притулок у минулому. Високий результат характерний для осіб, які добре розуміють екзистенційну цінність життя «тут і тепер», здатних насолоджуватися актуальним моментом, не порівнюючи його з минулими радощами і не знецінюючи передчуттям прийдешніх успіхів. Низький результат показують люди невротично занурені в минулі переживання, із завищеним прагненням до досягнень, недовірливі та невпевнені в собі.

2. Шкала цінностей. Високий бал за цією шкалою свідчить, що людина поділяє цінності зрілої особистості, до числа яких А. Маслоу відносив такі, як істина, добро, краса, цілісність, відсутність роздвоєності, життєвість, унікальність, досконалість, звершення, справедливість, порядок, простота, легкість без зусилля, гра, самодостатність. Перевага цих цінностей вказує на прагнення до гармонійного буття і «здорових» взаємин з людьми, котрі далекі від бажання маніпулювати ними у своїх інтересах.

3. Погляд на природу людини може бути позитивним (висока оцінка) або негативним (низька). Ця шкала описує віру в людей, у могутність людських можливостей. Високий показник може інтерпретуватися як стійка підстава для щирих і гармонійних міжособистісних відносин, природна симпатія до людей, довіра, чесність, неупередженість, доброзичливість.

4. Висока потреба в пізнанні характерна для особистості, що самоактуалізується, є завжди відкритою до нових вражень. Ця шкала описує здатність до буттєвого пізнання – безкорисливу спрагу нового, інтерес до об'єктів, не пов'язаний прямо із задоволенням будь-яких потреб. Таке пізнання, вважає А. Маслоу, більш точним та ефективним, оскільки його процес не спотворюється бажаннями і потягами, людина при цьому не схильна засуджувати, оцінювати та порівнювати. Вона просто бачить те, що є, і цінує це.

5. Прагнення до творчості, або креативність – неодмінний атрибут самоактуалізації, який просто можна назвати творчим ставленням до життя.

6. Автономність, на думку більшості гуманістичних психологів, є головним критерієм психічного здоров'я особистості, її цілісності та повноти. Це поняття тяжіє до таких рис, як «життєвість» та «самопідтримка» (Ф. Перлз), «спрямованість із середини» (Д. Рісмен), «зрілість» (К. Роджерс). Самоактуалізація автономна, незалежна та вільна, однак, це не означає

відчуження і самотності. У термінах Е. Фромма автономність – це позитивна «свобода для» на відміну від негативної «свободи від».

7. Спонтанність – якість, що випливає з упевненості у собі та довіри до навколишнього світу, властивих людям, що самоактуалізуються. Високий показник за шкалою спонтанності свідчить про те, що самоактуалізація стала способом життя, а не є мрією або прагненням. Здатність до спонтанної поведінки фруструється культурними нормами, у природному вигляді її можна спостерігати хіба що в маленьких дітей. Спонтанність співвідноситься з такими цінностями, як свобода, природність, гра, легкість без зусилля.

8. Саморозуміння. Високий показник цієї шкали свідчить про чутливість, сензитивність людини до своїх бажань та потреб. Такі особи вільні від психологічного захисту, вони відокремлюють особистість від власної сутності, не схильні підміняти власні смаки та оцінки зовнішніми соціальними стандартами. Показники за шкалами саморозуміння, спонтанності та аутосимпатії, як правило, пов'язані між собою. Низький бал за шкалою саморозуміння притаманний людям невпевненим, які орієнтуються на думку оточуючих. Д. Рісмен називав їх «орієнтованими ззовні», відміну від «орієнтованих зсередини».

9. Аутосимпатія – природна основа психічного здоров'я та цілісності особистості. Низькі показники мають люди невротичні, тривожні, невпевнені в собі. Аутосимпатія зовсім не означає тупого самовдоволення або некритичного самосприйняття, це просто добре усвідомлювана позитивна Я-концепція, що служить джерелом стійкої адекватної самооцінки.

10. Шкала контактності вимірює товарицькість особистості, її здатність до встановлення міцних і доброзичливих стосунків з оточуючими. Тут контактність подається не як рівень комунікативних здібностей особистості або навичок ефективного спілкування, а як загальна схильність до взаємно-корисних та приємних контактів з іншими людьми, необхідна основа синергетичної (тої, що здатна до самоорганізації) установки особистості.

11. Шкала гнучкості у спілкуванні співвідноситься з наявністю або відсутністю соціальних стереотипів, здатністю до адекватного самовияву у спілкуванні. Високі показники свідчать про автентичному взаємодію з оточуючими, про здатність до саморозкриття. Люди з високою оцінкою за цією шкалою орієнтовані на особистісне спілкування, не схильні вдаватися до фальші або маніпуляцій, не змішують саморозкриття особистості з самопредставленням – стратегією і тактикою управління вдаванням враженням. Низькі показники характерні для людей ригідних, не впевнених у своїй привабливості, в тому, що вони цікаві співрозмовникові, а спілкування з ними може приносити задоволення [3].

Додаток П

Опитувальник М. Вудкока та Д. Френсіса «Аналіз своїх обмежень»

П.І.Б. _____ Дата заповнення _____

Інструкція: Переглянете кожне твердження і перекресліть квадрат з відповідним номером у таблиці відповідей, якщо Ви відчуваєте, що воно справедливо стосується Вас. Послідовно проробіть весь опитувальник.

Текст опитувальника:

1. Я добре справляюся з труднощами, що властиві моїй роботі.
2. Мені зрозуміла моя позиція щодо принципово важливих питань.
3. Коли необхідно приймати важливі рішення стосовно мого життя, я дію рішуче.
4. Я вкладаю значні зусилля у свій розвиток.
5. Я здатний ефективно вирішувати проблеми.
6. Я часто експериментую з новими ідеями, випробовую їх.
7. Мої погляди, звичайно, беруться до уваги колегами і часто впливають на те, які рішення вони приймають.
8. Я розумію принципи, які знаходяться в основі мого підходу до управління.
9. Мені легко домогтися ефективної роботи підлеглих.
10. Я вважаю себе гарним наставником для підлеглих.
11. Я добре головую на нарадах, добре проводжу їх.
12. Я турбуюсь про своє здоров'я.
13. Я іноді прошу інших висловитися щодо моїх основних підходів до життя і роботи.
14. Якщо мене запитали б, я, безумовно, зміг би описати, що я хочу зробити за своє життя.
15. Я маю значний потенціал для подальшого навчання і розвитку.
16. Мій підхід до вирішення проблем систематизований.
17. Про мене можна сказати, що я знаходжу задоволення у змінах.
18. Я, звичайно, успішно впливаю на інших людей.
19. Я впевнений, що сповідаю гарний стиль управління.
20. Мої підлегли повністю мене підтримують.
21. Я вкладаю багато сил щодо "натаскування" і розвитку моїх підлеглих.
22. Я вважаю, що методики підвищення ефективності робочих груп важливі і для підвищення власної ефективності в роботі.
23. Я готовий, якщо треба, йти на непопулярні заходи.
24. Я майже ніколи не надаю перевагу легшому рішенню перед тим, яке є правильним на мою думку.
25. Моя робота і особиста мета багато в чому взаємно доповнюють одна одну.
26. Моє професійне життя часто супроводжується хвилюваннями.
27. Я регулярно переглядаю мету моєї роботи.
28. Мені здається, що інші менш винахідливі, ніж я.
29. Перше враження, яке я справляю, звичайно, добре.

30. Я сам починаю обговорення моїх слабких і сильних сторін управління, оскільки зацікавлений у зворотному зв'язку в цій сфері.
31. Мені вдалося встановити добрі стосунки з підлеглими.
32. Я присвячую достатньо часу оцінці того, що необхідно для розвитку підлеглих.
33. Я розумію принципи, що покладено в основу розвитку ефективних робочих груп.
34. Я ефективно розподіляю свій час.
35. Я виявляю впевненість щодо принципів питань.
36. При першій можливості я намагаюсь об'єктивно оцінити свої досягнення.
37. Я постійно маю потяг до нового досвіду.
38. Я впораюся зі складною інформацією кваліфіковано і чітко.
39. Я готовий пройти період з непередбаченими результатами задля випробовування нової ідеї.
40. Я вважаю себе людиною, впевненою у собі.
41. Я вірю у можливість зміни ставлення людей до їх роботи.
42. Мої підлеглі роблять усе можливе для організації.
43. Я регулярно оцінюю роботу своїх підлеглих.
44. Я працюю над створенням атмосфери відвертості і довіри в робочих групах.
45. Робота не має негативного впливу на моє особисте життя.
46. Я тільки інколи дію всупереч моїм переконанням.
47. Моя робота має важливий внесок в отримання задоволення від життя.
48. Я постійно намагаюсь встановити зворотний зв'язок з оточуючими щодо моєї роботи і здібностей.
49. Я добре складаю плани.
50. Я не розгублююсь і не відступаю, якщо рішення не визріває одразу.
51. Мені відносно легко вдається встановлювати стосунки з оточенням.
52. Я розумію, чим можна зацікавити людей добре працювати.
53. Я успішно справляюся з передачею повноважень.
54. Я здатний установлювати зворотні зв'язки зі своїми колегами і підлеглими та бажаю цього.
55. Між колективом, який я очолюю, й іншими підрозділами установи існують стосунки здорового співробітництва.
56. Я не дозволяю собі перевантажень на роботі.
57. Час від часу я ретельно переглядаю свої особистісні цінності.
58. Для мене важливим є відчуття успіху.
59. Я приймаю виклик із задоволенням.
60. Я регулярно оцінюю свою роботу й успіхи.
61. Я впевнений у собі.
62. Загалом, я впливаю на поведінку оточення.
63. Керуючи людьми, я ставлю під сумнів застарілі підходи.
64. Я захожую підлеглих, коті працюють ефективно.
65. Я вважаю, що важлива частина роботи керівника — це консультації підлеглих.

66. Я вважаю, що керівник не обов'язково постійно повинен бути лідером у своєму колективі.
67. Дбаючи про своє здоров'я, я контролюю те, що споживаю.
68. Я майже завжди дію згідно зі своїми переконаннями.
69. У мене добрі стосунки з колегами по роботі.
70. Я часто замислююся над тим, що не дає мені працювати ефективніше, і дію відповідно до зроблених висновків.
71. Я свідомо використовую інших для того, щоб полегшити вирішення проблеми.
72. Я здатний керувати людьми, які мають високі інноваційні здібності.
73. Моя участь у зборах, як правило, буває успішною.
74. Я різними засобами домагаюся, щоб працівники мого колективу були зацікавлені роботою.
75. У мене рідко виникають серйозні проблеми щодо стосунків з підлеглими
76. Я не дозволяю собі втратити можливості для розвитку підлеглих.
77. Я намагаюся, щоб ті, ким я керую, чітко розуміли цілі роботи колективу
78. Я, загалом, відчуваю себе енергійним і життєрадісним.
79. Я вивчав вплив мого розвитку на мої переконання.
80. Я маю чіткий план власної кар'єри.
81. Я не втрачаю впевненості, якщо справи йдуть погано.
82. Я впевнено почуваю себе, коли очолюю засідання з вирішення проблем.
83. Опрацювання нових ідей не є для мене важкою роботою.
84. Моє слово не розходиться з ділом.
85. Я вважаю, що підлеглі мають сперечатися щодо управлінських рішень.
86. Я докладаю досить зусиль для визначення ролей і завдань моїх підлеглих.
87. Мої підлеглі розвивають необхідні їм навички та вміння.
88. Я маю навички, які необхідні для створення ефективних робочих груп
89. Мої друзі стверджують, що я стежу за своїм добробутом.
90. Я радий обговорити з підлеглими свої переконання.
91. Я обговорюю з оточенням свої довгострокові плани.
92. «Відкритий і легко пристосовується» – це вдалий опис мого характеру.
93. Я дотримуюся загалом послідовного підходу до вирішення проблем.
94. Я спокійно ставлюся до своїх помилок і не засмучуюсь від цього.
95. Я вмію слухати інших.
96. Мені добре вдається розподіляти роботу між оточуючими.
97. Я впевнений, що у складних ситуаціях ті, ким я керую, нададуть мені повну підтримку.
98. Я здатний давати добрі поради.
99. Я постійно намагаюся поліпшити роботу своїх підлеглих.
100. Я знаю, що здатен впоратися зі своїми емоційними проблемами.
101. Я порівнюю свої цінності з цінностями організації загалом.
102. Я, звичайно, досягаю того, до чого прагну.
103. Я продовжую розвивати та нарощувати свій потенціал.
104. У мене зараз не більше проблем і вони не складніші, ніж рік тому.
105. Загалом я ціную нешаблонну поведінку на роботі.

106. Люди з повагою ставляться до моїх поглядів.
 107. Я впевнений в ефективності моїх методів керівництва.
 108. Мої підлеглі з повагою ставляться до мене як до керівника.
 109. Я вважаю, що з моєю роботою ніхто, крім мене, не впорається.
 110. Я впевнений, що у групі можна досягти значно більшого, ніж поодинці.

ТАБЛИЦЯ ВІДПОВІДЕЙ

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33
34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44
45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55
56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66
67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77
78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88
89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99
100	101	102	103	104	105	106	107	108	109	110

Ключ до таблиці

Здатності	Обмеження	Позначки буквою
1. Здатність управляти собою	\Невміння управляти собою	A
2. Наявність чітких цінностей	Розмиті цінності	B
3. Формування чітких особистих цілей	Нечіткі особисті цілі	C
4. Здатність до саморозвитку	Обмежений саморозвиток	D
5. Навички вирішення проблем	Недостатні навички вирішення проблем	E
6. Винахідливість та здатність до інновацій	Недостатній творчий підхід	F
7. Уміння впливати на оточуючих	Невміння впливати на людей	G
8. Усвідомлення особливостей управлінської роботи	Недостатнє розуміння особливостей управління	H
9. Спроможність керувати	Недостатня здібність до керівництва	I
10. Уміння навчати та розвивати підлеглих	Невміння навчати підлеглих	J
11. Здатність формувати та розвивати ефективні робочі групи	Низька спроможність формування ефективних робочих груп	K

Додаток Р

Анкета

для студентів, майбутніх соціальних працівників щодо встановлення їхніх професійно-етичних важливих якостей

Шановний колего!

Нами проводиться дослідження проблем формування професійної етики майбутніх соціальних працівників. Просимо Вас відповісти на запитання цієї анкети. Результати опитування ми будемо використовувати в узагальненому вигляді, а тому вказувати своє прізвище не обов'язково. Сподіваємось на щирі відповіді.

1. Визначіть рівень розвиненості професійно-етичних рис за 5-тибальною системою оцінювання:

<i>Перелік якостей</i>	<i>Оцінка</i>
Гуманізм	
Доброта	
Тактовність	
Вихованість	
Емпатія	
Чесність (правдивість)	
Принциповість	
Справедливість	
Спостережливість	
Стриманість	
Співчутливість	
Відповідальність	
Об'єктивність	
Оптимізм	
Сила волі	
Комунікабельність	
Творче мислення	
Адекватна самооцінка	
Оригінальність	
Самокритичність	
Ініціативність	
Активність	
Оригінальність	
Самоорганізація	
Кмітливість	

2. Перерахуйте, які професійно-етичні якості Ви хотіли б розвинути?

Повідомте про себе:

Курс – _____.

Спеціальність – _____.

Навчальний заклад – _____.

(авторська розробка)

Додаток Т

Діагностика рівня емпатії (І. М. Юсупов)

Для виявлення рівня емпатійних тенденцій необхідно, відповідаючи на кожне з 36 тверджень, приписувати відповідям наступні числа: 0 - не знаю; 1- ні, ніколи; 2 - іноді; 3 - часто; 4 - майже завжди; 5 - так, завжди.

Тестовий матеріал

1. Мені більше подобаються книги про подорожі, ніж книги із серії «Життя видатних людей».
2. Дорослих дітей дратує турбота батьків.
3. Мені подобається роздумувати про причини успіхів і невдач інших людей.
4. Серед всіх музичних напрямів волю музику в сучасних ритмах.
5. Надмірну дратівливість і несправедливі докори хворого треба терпіти, навіть якщо вони тривають роками.
6. Хворій людині можна допомогти навіть словом.
7. Стороннім людям не слід втручатися в конфлікт між двома особами.
8. Старі люди, як правило, образливі без причин.
9. Коли в дитинстві слухав сумну історію, на мої очі самі по собі наверталися сльози.
10. роздратованому стані моїх батьків впливає на мій настрій.
11. Я байдужий до критики на мою адресу.
12. Мені більше подобається розглядати портрети, ніж картини з пейзажами.
13. Я завжди прощав все батькам, навіть якщо вони були не праві.
14. Якщо кінь погано тягне, її потрібно шмагати.
15. Коли я читаю про драматичні події в житті людей, то відчуваю, немов це відбувається зі мною.
16. Батьки ставляться до своїх дітей справедливо.
17. Бачачи підлітків, які сваряться або дорослих, я втручаюся.
18. Я не звертаю уваги на поганий настрій своїх батьків.
19. Я подовгу спостерігаю за поведінкою тварин, відкладаючи інші справи.
20. Фільми і книги можуть викликати сльози тільки у несерйозних людей.
21. Мені подобається спостерігати за виразом обличчя і поведінкою незнайомих людей.
22. У дитинстві я приводив додому бездомних кішок і собак.
23. Всі люди необґрунтовано озлоблені.
24. Дивлячись на сторонню людину, мені хочеться вгадати, як складеться його життя.
25. У дитинстві молодші за віком ходили за мною по п'ятах.
26. При вигляді покаліченого тваринного я намагаюся йому чимось допомогти.
27. Людині стане легше, якщо уважно вислухати його скарги.
28. Побачивши вуличне пригода, я намагаюся не потрапляти в число свідків.
29. Молодшим подобається, коли я пропоную їм свою ідею, справу або розвагу.
30. Люди перебільшують здатність тварин відчувати настрій свого господаря.
31. З скрутної конфліктної ситуації людина повинна виходити самотійно.
32. Якщо дитина плаче, на те є свої причини.
33. Молодь повинна завжди задовольняти будь-які прохання і дивацтва строків.
34. Мені хотілося розібратися, чому деякі мої однокласники іноді були замислені.
35. Безпритульних домашніх тварин слід відловлювати і знищувати.
36. Якщо мої друзі починають обговорювати зі мною свої особисті проблеми, я намагаюся перевести розмову на іншу тему.

Ключ до опитувальника

Рівні шкали емпатії	Бали
Дуже високий	81–90
Високий	63–80
Середній	37–62
Низький	12–36
Дуже низький	5–11

[7]

Додаток У

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

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

Типова карта методики

1. А. Іноді я надаю можливість іншим взяти на себе відповідальність за вирішення спірного питання.
Б. Замість того, щоб обговорювати те, в чому ми розходимося, я стараюся звернути увагу на те, з чим ми обидва не згодні.
2. А. Я стараюся знайти компромісне рішення.
Б. Я намагаюся улагодити справу з урахуванням інтересів іншого і моїх власних.
3. А. зазвичай я настійливо прагну добитися свого.
Б. Я стараюся заспокоїти іншого і, головним чином, зберегти наші відносини.
4. А. Я намагаюся знайти компромісне рішення.
Б. Іноді я жертвую своїми власними інтересами заради інтересів іншої людини.
5. А. Улагоджуючи спірну ситуацію, я весь час стараюся знайти підтримку у іншого.
Б. Я намагаюся зробити все, щоб уникнути напруженості, від якої немає ніякої користі.
6. А. Я намагаюся уникнути виникнення прикрощів для себе.
Б. Я намагаюся добитися свого.
7. А. Я намагаюся відкласти розв'язання спірного питання з тим, щоб згодом вирішити його остаточно.
Б. Я вважаю за необхідне в чомусь поступитися, щоб домогтися іншого.
8. А. зазвичай я наполегливо прагну домогтися свого.
Б. Я насамперед стараюся ясно визначити те, в чому полягають всі порушені інтереси і питання.
9. А. Думаю, що не завжди варто хвилюватися через якісь розбіжності, що виникають.
Б. Я роблю зусилля, щоб домогтися свого.
10. А. Я твердо прагну досягнути свого.
Б. Я намагаюся знайти компромісне рішення.
11. А. Я насамперед стараюся ясно визначити те, в чому полягають всі порушені інтереси і питання.
Б. Я стараюся заспокоїти іншого, і головним чином, зберегти наші відносини.
12. А. Часто я намагаюся не займати позицію, яка може викликати суперечки.
Б. Я даю можливість іншому в чомусь залишитися при своїй думці, якщо він також іде мені назустріч.
13. А. Я пропоную середню позицію.
Б. Я наполягаю, щоб було зроблено по-моєму.
14. А. Я повідомляю іншому свою точку зору і питаю про його погляди.
Б. Я намагаюся показати іншому логіку і перевагу моїх поглядів.
15. А. Я стараюся заспокоїти іншого, і головним чином, зберегти наші відносини.
Б. Я стараюся зробити все необхідне, щоб уникнути напруженості.
16. А. Я стараюся не зачепити почуттів іншого.
Б. Я намагаюся переконати іншого в перевагах моєї позиції.
17. А. зазвичай я наполегливо стараюся домогтися свого.
Б. Я стараюся зробити все, щоб уникнути напруженості, від якої немає ніякої користі.
18. А. Якщо це зробить іншого щасливим, я дам йому можливість наполягти на своєму.
Б. Я даю можливість іншому в чомусь залишитися при своїй думці, якщо він також іде мені назустріч.

19. А. Я, насамперед, стараюся ясно визначити те, в чому полягають всі порушені інтереси і спірні питання.
Б. Я стараюся відкласти розв'язання спірного питання з тим, щоб згодом вирішити його остаточно.
20. А. Я намагаюся негайно подолати наші розбіжності.
Б. Я стараюся знайти найкраще поєднання вирашів і втрат для нас обох.
21. А. Ведучи переговори, я стараюся бути уважним до бажань іншого.
Б. Я завжди схильюся до прямого обговорення проблеми.
22. А. Я намагаюся знайти позицію, яка знаходиться посередині між моєю позицією і точкою зору іншої людини.
Б. Я відстоюю свої бажання.
23. А. Як правило, я заклопотаний тим, щоб задовольнити бажання кожного з нас.
Б. Іноді я надаю можливість іншим взяти на себе відповідальність за розв'язання спірного питання.
24. А. Якщо позиція іншого здається йому дуже важливою, я постараюся піти назустріч його бажанням.
Б. Я стараюся переконати іншого прийти до компромісу.
25. А. Я намагаюся показати іншому логіку і перевагу моїх поглядів.
Б. Ведучи переговори, я стараюся бути уважним до бажань іншого.
26. А. Я пропоную середню позицію.
Б. Я майже завжди заклопотаний тим, щоб задовольнити бажання кожного з нас.
27. А. Часто уникаю займати позицію, яка може викликати суперечки.
Б. якщо це зробить іншого щасливим, я дам йому можливість наполягти на своєму.
28. А. зазвичай я настійно прагну добитися свого.
Б. Улагоджуючи ситуацію, я зазвичай стараюся знайти підтримку у іншого.
29. А. Я пропоную середню позицію.
Б. Думаю, що не завжди варто хвилюватися через якісь розбіжності, що виникають.
30. А. Я стараюся не зачепити почуттів іншого.
Б. Я завжди займаю таку позицію в спірному питанні, щоб ми спільно з іншою зацікавленою людиною могли домогтися успіху.

Обробка даних:

Питання	Суперництво	Співпраця	Компромiс	Уникнення	Прийняття
1				А	Б
2		Б	А		
3	А				Б
4			А		Б
5		А		Б	
6	Б			А	
7			Б	А	
8	А	Б			
9	Б			А	

10	A		Б		
11		A			Б
12			Б	A	
13	Б		A		
14	Б	A			
15				Б	A
16	Б				A
17	A			Б	
18			Б		A
19		A		Б	
20		A	Б		
21		Б			A
22	Б		A		
23		A		Б	
24			Б		A
25	A				Б
26		Б	A		
27				A	Б
28	A	Б			
29			A	Б	
30		Б			A

[7].

Додаток Ф

Методика дослідження рефлексивності (А. В. Карпов)

Інструкція. Поставте разом із номером твердження відповідний бал, урахувавши варіант відповіді: 1 – абсолютно неправильно, 2 – неправильно, 3 – швидше неправильно, 4 – не знаю, 5 – швидше правильно, 6 – правильно, 7 – цілком правильно.

Текст тесту

1. Прочитавши гарну книгу, я завжди потім довго думаю про неї, хочеться з кимсь її обговорити. 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7
2. Коли мене зненацька про щось питають, я можу відповісти перше, що спало на думку. 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7
3. Перш, ніж зняти слухавку, щоби зателефонувати у справах, я, зазвичай, подумки планую розмову. 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7
4. Здійснивши якийсь промах, я довго потім не можу відволіктися від думки про нього. 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7
5. Коли я міркую про що-небудь або розмовляю з іншою людиною, мені буває цікаво згадати, що слугувало початком ланцюжка думок. 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7
6. Приступаючи до важкого завдання, я намагаюся не думати про труднощі, які будуть попереду. 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7
7. Головне для мене – уявити кінцеву мету своєї діяльності, а деталі мають другорядне значення. 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7
8. Буває, що я не можу зрозуміти, чому хтось незадоволений мною.
9. Я часто ставлю себе на місце іншої людини. 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7
10. Мені було б важливо в деталях уявляти собі хід роботи і що буде попереду 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7
11. Мені було б важко написати серйозного листа, якби я попередньо не склав план. 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7
12. Я намагаюся діяти, а не розмірковувати над причинами своїх невдач 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7
13. Я доволі легко приймаю рішення щодо дорогої покупки. 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7
14. Як правило, щось замисливши, я перебираю в голові свої задумки, уточнюючи деталі, розглядаючи всі варіанти. 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7
15. Я турбуюся про своє майбутнє. 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7
16. Гадаю, що в багатьох ситуаціях потрібно діяти швидко, керуючись першою ідеєю, що спала на думку. 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7
17. Іноді я приймаю необдумані рішення. 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7
18. Закінчивши розмову, я, буває, продовжую її вести, наводячи все нові і нові аргументи на захист своєї точки зору. 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7

19. Якщо відбувається конфлікт, то, міркуючи над тим, хто в ньому винен, я, в першу чергу, починаю з себе. 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7
20. Перш ніж прийняти рішення, я завжди намагаюся все детально обміркувати і зважити. 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7
21. У мене бувають конфлікти від того, що я іноді не можу передбачити, якої поведінки очікують від мене оточуючі. 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7
22. Буває, що обмірковуючи розмову з іншою людиною, я немовби подумки веду з нею діалог. 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7
23. Я прагну не замислюватися над тим, які думки і почуття викликають в інших людях мої слова і вчинки. 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7
24. Перш ніж зробити зауваження іншій людині, я обов'язково подумаю, якими словами це краще зробити, щоби її не образити. 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7
25. Вирішуючи складне завдання, я думаю про нього навіть тоді, коли займаюся іншими справами. 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7
26. Якщо я з кимось сварюся, то здебільшого не вважаю себе винним. 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7
27. Рідко буває, що я жалкую про сказане. 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7

Інтерпретація:

Методика включає 27 тверджень, з них 15 є прямими (номери питань: 1, 3, 4, 5, 9, 10, 11, 14, 15, 18, 19, 20, 22, 24, 25), решта 12 – зворотні твердження, які необхідно враховувати в обробці результатів, коли для отримання підсумкового бала підсумовуються в прямих питаннях цифри, що збігаються з відповідями піддослідних, а в зворотних – значення, замінені на ті, що виходять при інверсії шкали відповідей. Тобто 1 = 5, 2 = 4, 3 = 3, 4 = 2, 5 = 1.

Ключ до тесту-опитувальника рефлексивності Карпова:

Опрацювання результатів:

Стени	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Тестові бали	80– нище	81–100	01–107	108– 113	114– 122	123– 130	131– 139	140– 147	148– 156	157– 171	172 – і вище

При інтерпретації результатів доцільно виходити з диференціації отриманих результатів на три основні категорії.

Результати методики, рівні або більші, ніж 7 стенив, свідчать про високорозвинену рефлексивність. Результати в діапазоні від 4 до 7 стенив – індикатори середнього рівня рефлексивності. Показники, менші 4 стенив, означають низький рівень розвитку рефлексивності.

Зміст теоретичного конструкту, а також спектр визначених ним поведінкових проявів – індикаторів властивостей рефлексивності передбачає і необхідність врахування трьох головних видів рефлексії, що виділяються за так

званим «тимчасовим» принципом: ситуативної, ретроспективної та перспективної рефлексії.

Ситуативна рефлексія забезпечує безпосередній самоконтроль поведінки людини в актуальній ситуації, осмислення її елементів, аналіз того, що відбувається, здатність суб'єкта до співвіднесення своїх дій із ситуацією, їх координацію відповідно до мінливих умов і власного стану. Поведінковими проявами і характеристиками цього виду рефлексії є, зокрема, час обмірковування суб'єктом своєї поточної діяльності; те, наскільки часто він вдається до аналізу ситуації, що відбувається; ступінь розгорнення процесів прийняття рішення; схильність до самоаналізу в конкретних життєвих ситуаціях.

Ретроспективна рефлексія проявляється у схильності до аналізу вже виконаної в минулому діяльності та доконаних подій. У цьому випадку предмети рефлексії – передумови, мотиви і причини події; зміст минулого поведінки, а також його результативні параметри і, особливо, допущені помилки. Ця рефлексія прослідковується, зокрема, в тому, як часто і наскільки довго суб'єкт аналізує та оцінює події, що відбулися, чи схильний взагалі аналізувати минуле і себе в ньому.

Перспективна рефлексія співвідноситься: з функцією аналізу майбутньої діяльності, поведінки; плануванням як таким; прогнозуванням можливих фіналів. Її основні поведінкові характеристики: ретельність планування деталей своєї поведінки, частота звернення до майбутніх подій, орієнтація на майбутнє [8].

Додаток X

Опитувальник «Самоактуалізаційний тест» (Е. Шостром)

Інструкція. Вам пропонується тест-опитувальник, кожний пункт якого містить два твердження, які позначені літерами «а» і «б». Уважно прочитайте кожну пару і позначте біля номера відповідного питання те з них, яке більше відповідає Вашій позиції.

Текст опитувальника

1 а. Я вірю в себе тільки тоді, коли відчуваю, що можу справитися зі всіма завданнями, що стоять переді мною.

б. Я вірю в себе навіть тоді, коли відчуваю, що не можу справитися зі всіма завданнями, що стоять переді мною.

2 а. Я часто внутрішньо ніяковію, коли мені кажуть компліменти.

б. Я рідко внутрішньо ніяковію, коли мені кажуть компліменти.

3 а. Мені здається, що людина може прожити своє життя так, як їй хочеться.

б. Мені здається, що в людини мало шансів прожити своє життя так, як їй хочеться.

4 а. Я завжди найповніший сил для подолання життєвих незгод.

б. Я далеко не завжди почуваю в собі сили для подолання життєвих незгод.

5 а. Я відчуваю докори сумління, коли серджуся на тих, кого люблю.

б. Я не відчуваю докори сумління, коли серджуся на тих, кого люблю.

6 а. У складних ситуаціях треба діяти перевіреними способами, оскільки це гарантує успіх.

б. У складних ситуаціях треба завжди шукати завжди принципово нові рішення.

7. а. Для мене важливо, чи поділяють інші мою позицію.

б. Для мене не дуже важливо, чи поділяють інші мою позицію.

8 а. Мені здається, що людина повинна ставитися спокійно до того неприємного, що вона може почути про себе від інших.

б. Мені зрозуміло, коли люди ображаються, почувши щось неприємне про себе.

9. а. Я можу без усяких докорів сумління відкласти на завтра те, що можу зробити сьогодні.

б. Мене мучить сумління, якщо я відкладаю на завтра те, що можу зробити сьогодні.

10. а. Іноді я буваю таким злим, що мені хочеться «кидатися» на людей.

б. Я ніколи не буваю таким злим, щоб мені хотілося «кидатися» на людей.

11. а. Мені здається, що в майбутньому мене чекає багато хорошого.
б. Мені здається, що в майбутньому мене чекає мало хорошого.
12. а. Людина має залишатися чесною в усьому і завжди.
б. Бувають ситуації, коли людина має право бути нечесною.
13. а. Дорослі не повинні стримувати допитливість дитини, навіть якщо її задоволення буде мати негативні наслідки.
б. Не треба сприяти надлишковій допитливості дитини, коли вона може призвести до поганих наслідків.
14. а. У мене часто є потреба знайти підґрунтя для тих моїх дій, котрі я роблю просто тому, що мені так хочеться.
б. У мене майже ніколи немає потреби знайти підґрунтя для тих моїх дій, котрі я роблю просто тому, що мені так хочеться.
15. а. Я всіляко прагну уникати смутку.
б. Я не завжди прагну уникати смутку.
16. а. Я часто непокоюся, думаючи про майбутнє.
б. Я рідко непокоюся, думаючи про майбутнє.
17. а. Я не хотів би поступитися принципами навіть заради того, щоб здійснити щось, за що люди будуть вдячні мені.
б. Я хотів би здійснити щось, за що люди будуть вдячні мені, навіть якщо для цього потрібно буде дещо поступитися принципами.
18. а. Мені здається, що більшість часу я не живу, а немовби готуюся, щоб жити в майбутньому.
б. Мені здається, що більшість часу я не готуюся до майбутнього «справжнього» життя, а живу по-справжньому вже зараз.
19. а. Зазвичай я висловлюю і роблю те, що вважаю за потрібне, навіть якщо це загрожує ускладненнями у взаєминах з товаришем.
б. Я намагаюся не робити і не казати нічого такого, що може викликати ускладнення у взаєминах з товаришем.
20. а. Люди, які виявляють надмірну цікавість до всього на світі, іноді мене дратують.
б. Люди, які виявляють надмірну цікавість до всього на світі, викликають у мене симпатію.
21. а. Мені не подобається, коли люди проводять багато часу в безцільних мріях.
б. Мені не здається поганим, коли люди проводять багато часу в безцільних мріях.
22. а. Я часто замислююсь над тим, чи відповідає моя поведінка ситуації.
б. Я рідко замислююсь над тим, чи відповідає моя поведінка ситуації.

23. а. Мені здається, що будь-яка людина за своєю природою здатна долати труднощі, що висуває перед нею життя.

б. Мені не здається, що будь-яка людина за своєю природою здатна долати труднощі, що висуває перед нею життя.

24. а. Головне в нашому житті – створювати щось нове. б. Головне в нашому житті – бути корисним людям.

25. а. Мені здається, що було б краще, якби в більшості чоловіків домінували чоловічі риси характеру, а в жінок – традиційно жіночі.

б. Мені здається, що було б краще, якби і чоловіки, і жінки поєднували в собі як традиційно чоловічі, так і традиційно жіночі риси характеру.

26. а. Двоє людей краще порозуміються, якщо кожний з них хоче задовольнити іншого, а не вільно проявляти свої почуття.

б. Двоє людей краще порозуміються, якщо кожний з них хоче вільно проявляти свої почуття, а не задовольнити іншого.

27. а. Жорстокі та егоїстичні дії, які вчиняють люди, є природним проявом їх людської природи.

б. Жорстокі та егоїстичні дії, які вчиняють люди, не є природним проявом їх людської природи.

28. а. Здійснення моїх планів у майбутньому багато в чому залежить від того, чи багато в мене друзів.

б. Здійснення моїх планів у майбутньому лише незначною мірою залежить від того, чи багато в мене друзів.

29. а. Я впевнений у собі.

б. Я невпевнений у собі.

30. а. Мені здається, що найбільш цінним для людини є улюблена робота.

б. Мені здається, що найбільш цінним для людини є щасливе сімейне життя.

31. а. Я ніколи не поширюю чутки.

б. Іноді мені подобається поширювати чутки.

32. а. Я мирюся з суперечностями в самому собі.

б. Я не можу примиритися з суперечностями в самому собі.

33. а. Якщо незнайома людина зробить мені послугу, я почуваюся зобов'язаним їй.

б. Якщо незнайома людина зробить мені послугу, я не почуваюся зобов'язаним їй.

34. а. Іноді мені важко бути відвертим, навіть тоді, коли мені цього хочеться.

б. Мені завжди вдається бути відвертим, коли мені цього хочеться.

35. а. Мене рідко непокоїть почуття провини.

б. Мене часто непокоїть почуття провини.

36. а. Я постійно почуваю себе зобов'язаним робити все, що від мене залежить, щоб у тих, з ким я спілкуюся, був гарний настрій.

б. Я не відчуваю себе зобов'язаним робити все, що від мене залежить, щоб у тих, з ким я спілкуюся, був гарний настрій.

37. а. Мені здається, що кожна людина повинна мати уявлення про основні закони фізики.

б. Мені здається, що багато людей можуть обійтися без знання про основні закони фізики.

38. а. Я вважаю за необхідне наслідувати правило «Не гай часу даремно».

б. Я не вважаю за необхідне наслідувати правило «Не гай часу даремно».

39. а. Критичні зауваження на мою адресу знижують мою самооцінку.

б. Критичні зауваження на мою адресу не знижують моєї самооцінки.

40. а. Я часто переживаю те, що на даний момент не роблю нічого значного.

б. Я рідко переживаю те, що на даний момент не роблю нічого значного.

41. а. Я прагну залишати приємне «на потім».

б. Я не залишаю приємне «на потім».

42. а. Я часто приймаю спонтанні рішення. б. Я рідко приймаю спонтанні рішення.

43. а. Я прагну відверто виявляти свої почуття, навіть якщо це може призвести до якихось неприємностей.

б. Я не намагаюся відверто виявляти свої почуття, якщо це може призвести до якихось неприємностей.

44. а. Я не можу сказати, що я задоволений собою.

б. Я можу сказати, що я задоволений собою.

45. а. Я часто згадую неприємні для мене речі.

б. Я рідко згадую неприємні для мене речі.

46. а. Мені здається, що у спілкуванні люди повинні відверто виявляти своє незадоволення іншими.

б. Мені здається, що у спілкуванні люди повинні приховувати своє незадоволення іншими.

47. а. Мені здається, що можу робити висновки про те, як мають поводитись інші люди.

б. Мені здається, що я не можу робити висновки про те, як мають себе поводити інші люди.

48. а. Мені здається, що заглиблення у вузьку спеціалізацію є необхідністю для кожного вченого.

б. Мені здається, що заглиблення у вузьку спеціалізацію робить людину обмеженою.

49. а. У розмежуванні доброго і поганого, для мене важлива думка інших людей.

б. Я намагаюся сам розмежувати, що добре, а що погано.

50. а. Мені буває важко відрізнити кохання від простого сексуального потягу.

б. Я легко відрізняю кохання від простого сексуального потягу.

51. а. Мене постійно хвилює проблема самовдосконалення.

б. Мене рідко хвилює проблема самовдосконалення.

52. а. Досягнення щастя не може бути метою людських взаємин.

б. Досягнення щастя – це головна мета людських взаємин.

53. а. Мені здається, що я сповна можу покладатись на свої оцінки.

б. Мені здається, що я не завжди можу покладатись на свої оцінки.

54. а. За необхідності людина може достатньо легко позбавитися своїх звичок. б. Людині дуже важко позбавитися своїх звичок.

55. а. Мої почуття іноді викликають у мене подив.

б. Мої почуття ніколи не викликають у мене подив.

56. а. У деяких випадках я вважаю себе правим, коли даю людині зрозуміти, що вважаю її обмеженою та нечесною.

б. Я ніколи не вважаю себе правим, коли даю людині зрозуміти, що вважаю її обмеженою та нечесною.

57. а. Можна робити висновок збоку, наскільки люди щасливі у своїх стосунках.

б. Спостерігаючи збоку, неможливо зробити висновок, наскільки люди щасливі у своїх стосунках.

58. а. Я часто перечитую декілька разів книги, що мені сподобалися.

б. Я вважаю, що краще прочитати нову книгу, ніж повертатися до вже прочитаного.

59. а. Я дуже захоплений своєю роботою.

б. Я не можу сказати, що дуже захоплений своєю роботою.

60. а. Я незадоволений своїм минулим.

б. Я задоволений своїм минулим.

61. а. Я зобов'язаний завжди казати правду.

б. Я не зобов'язаний завжди казати правду.

62. а. Існує мало ситуацій, коли я можу дозволити собі «клеїти дурня».

б. Існує багато ситуацій, коли я можу дозволити собі «клеїти дурня».

63. а. Намагаючись зрозуміти характер та почуттях оточення, люди бувають надмірно нетактовні.

б. Прагнення зрозуміти характер та почуттях оточення, що природно для людини.

64. а. Зазвичай, я засмучуюся через втрату чи пошкодження деяких речей.
б. Зазвичай, я не засмучуюся через втрату чи пошкодження деяких речей.
65. а. Я почуваю себе зобов'язаним чинити так, як від мене очікують інші.
б. Я не почуваю себе зобов'язаним чинити так, як від мене очікують інші.
66. а. Цікавість до самого себе характерна для людини.
б. Надлишкове самокопання завжди має погані наслідки.
67. а. Іноді я боюся бути самим собою.
б. Я ніколи не боюся бути самим собою.
68. а. Велика частина того, що мені доводиться робити, приносить задоволення.
б. Мало з того, що доводиться робити, приносить мені задоволення.
69. а. Лише марнославні люди думають про свої переваги, а не про недоліки.
б. Не тільки марнославні люди думають про свої переваги, а не про недоліки.
70. а. Я можу робити щось для інших, не вимагаючи, щоб вони це оцінили.
б. Я маю право очікувати від інших, щоби вони оцінили те, що я роблю.
71. а. Людина повинна сама каятися в своїх вчинках.
б. Людина зовсім не повинна сама каятися в своїх вчинках.
72. а. Мені необхідне обґрунтування для прийняття моїх почуттів.
б. Я, зазвичай, не потрібую обґрунтування для прийняття моїх почуттів.
73. а. У більшості ситуацій я хочу зрозуміти, чого я хочу сам.
б. У більшості ситуацій я хочу зрозуміти, чого хочуть люди.
74. а. Я намагаюся ніколи не бути «білою вороною».
б. Я дозволяю собі бути «білою вороною».
75. а. Коли я подобаюся сам собі, мені здається, що я подобаюся всім іншим.
б. Навіть коли я сам собі не до вподоби, я розумію, що є люди, яким я видаюся приємним.
76. а. Моє минуле визначає моє майбутнє.
б. Моє минуле дуже слабо визначає моє майбутнє.
77. а. Часто буває так, що висловити свої почуття важливіше, ніж обдумувати ситуацію.
б. Рідко буває так, що висловити свої почуття важливіше, ніж обдумувати ситуацію.
78. а. Ті зусилля та витрати, яких потребує пізнання істини, виправдані хоча б тим, що несуть людям користь.

б. Ті зусилля та витрати, яких потребує пізнання істини, виправдані хоча б тим, що несуть людям емоційне задоволення.

79. а. Мені завжди необхідно, щоб інші схвалювали те, що я роблю.

б. Мені не завжди необхідно, щоб інші схвалювали те, що я роблю.

80. а. Я довіряю тим рішенням, які приймаю спонтанно.

б. Я не довіряю тим рішенням, які приймаю спонтанно.

81. а. Скоріше за все, я можу сказати, що живу з відчуттям щастя.

б. Скоріше за все, я не можу сказати, що живу з відчуттям щастя.

82. а. Досить часто мені буває нудно.

б. Мені ніколи не буває нудно.

83. а. Я часто виявляю свою приязнь до людини незалежно від того, чи це взаємно.

б. Я рідко виявляю свою приязнь до людини, поки не буду точно знати, що це взаємно.

84. а. Я легко приймаю ризиковані рішення.

б. Зазвичай, мені буває важко прийняти ризиковане рішення.

85. а. Я намагаюся завжди і в усьому вчиняти чесно.

б. Іноді я вважаю за можливе обдурювати інших.

86. а. Я готовий примиритися зі своїми помилками.

б. Мені важко примиритися зі своїми помилками.

87. а. Зазвичай, я почуваюся винним, коли чиню егоїстично.

б. Зазвичай, я не почуваюся винним, коли чиню егоїстично.

88. а. Діти повинні розуміти, що в них немає тих прав та привілеїв, як у дорослих.

б. Дітям не обов'язково усвідомлювати, що в них немає тих прав та привілеїв, як у дорослих.

89. а. Я добре знаю, які почуття здатний відчувати, а які ні.

б. Я сам не розумію остаточно, які почуття здатний відчувати, а які ні.

90. а. Я думаю, що більшості людей можна довіряти.

б. Я думаю, що без необхідності людям не варто довіряти.

91. а. Минуле, сьогоднішня, майбутнє для мене – єдине ціле.

б. Моє сьогоднішня мало пов'язано для мене з минулим та майбутнім.

92. а. Я надаю перевагу спокійній відпустці, навіть якщо це пов'язано з великими незручностями.

б. Я надаю перевагу спокійній відпустці у комфортабельних умовах.

93. а. Буває, що мені подобаються люди, чию поведінку я не схвалюю.

б. Мені зовсім не подобаються люди, чию поведінку я не схвалюю.

94. а. Людям від природи притаманно розуміти один одного.

б. За природою людям притаманно думати про власні інтереси.

95. а. Мені ніколи не подобаються жарти «нижче пояса».
б. Мені іноді не подобаються жарти «нижче пояса».
96. а. Мене люблять тому, що я сам здатний любити.
б. Мене люблять тому, що я намагаюся заслужити любов інших.
97. а. Мені здається, що емоційне і раціональне в людині не суперечать одне одному.
б. Мені здається, що емоційне і раціональне в людині суперечать одне одному.
98. а. Я почуваюся впевненим у взаєминах з іншими.
б. Я почуваюся невпевненим у взаєминах з іншими.
99. а. Захищаючи власні інтереси, люди часто ігнорують інтереси інших.
б. Захищаючи власні інтереси, люди не забувають інтереси інших.
100. а. Я завжди можу покласти на здатність орієнтуватися в ситуації.
б. Я далеко не завжди можу покласти на здатність орієнтуватися в ситуації.
101. а. Я вважаю, що здатність до творчості – природна здатність людини.
б. Я вважаю, що далеко не всі люди обдаровані здатністю до творчості.
102. а. Зазвичай, я не журюся, якщо мені не вдається досягти досконалості в чомусь.
б. Я часто журюся, якщо мені не вдається досягти досконалості в чомусь.
103. а. Іноді я боюся здатися надміру ніжним.
б. Я ніколи не боюся здатися надміру ніжним.
104. а. Мені легко змиритися зі своїми слабкостями.
б. Мені важко змиритися зі своїми слабкостями.
105. а. Мені здається, що я маю досягти досконалості в усьому, що я роблю.
б. Мені не здається, що я маю досягти досконалості в усьому, що я роблю.
106. а. Мені часто доводиться виправдовувати перед собою свої вчинки.
б. Мені рідко доводиться виправдовувати перед собою свої вчинки.
107. а. Обираючи для себе якесь заняття, людина повинна думати, наскільки це необхідно.
б. Людина повинна завжди займатися тим, що їй цікаво.
108. а. Я можу сказати, що мені подобається більшість людей, котрих я знаю.
б. Я не можу сказати, що мені подобається більшість людей, котрих я знаю.
109. а. Іноді я не проти, щоб мною керували.
б. Мені ніколи не подобається, коли мною керують.
110. а. Не ніяковію, коли показую перед друзями свої слабкості.

- б. Мені нелегко показувати свої слабкості навіть перед друзями.
111. а. Я часто боюся якось схибити.
- б. Я не боюся якось схибити.
112. а. Найбільше задоволення людина отримує, досягаючи результату роботи.
- б. Найбільше задоволення людина отримує від самого процесу роботи.
113. а. Про людину ніколи не можна з упевненістю сказати: вона добра чи зла.
- б. Зазвичай, про людину можна з упевненістю сказати: вона добра чи зла.
114. а. Я майже завжди відчуваю в собі сили вчиняти так, як я вважаю за потрібне, незважаючи на наслідки.
- б. Я далеко не завжди відчуваю в собі сили вчиняти так, як я вважаю за потрібне, незважаючи на наслідки.
115. а. Люди часто дратують мене.
- б. Люди рідко дратують мене.
116. а. Моє почуття самоповаги багато в чому залежить від того, чого я досяг.
- б. Моє почуття самоповаги не дуже залежить від того, чого я досяг.
117. а. Зріла людина повинна завжди усвідомлювати причину кожного свого вчинку.
- б. Зріла людина зовсім не обов'язково повинна завжди усвідомлювати причину кожного свого вчинку.
118. а. Я сприймаю себе таким, яким мене бачать інші.
- б. Я сприймаю себе зовсім не таким, яким мене бачать інші.
119. а. Буває, що я соромлюся своїх почуттів.
- б. Я ніколи не соромлюся своїх почуттів.
120. а. Мені до вподоби брати участь у гарячих дискусіях.
- б. Мені не до вподоби брати участь у гарячих дискусіях.
121. а. У мене бракує часу для того, щоб стежити за новинками у світі мистецтва і літератури.
- б. Я постійно стежу за новинками у світі мистецтва і літератури.
122. а. Мені завжди вдається керуватися в житті своїми власними почуттями та бажаннями.
- б. Мені не часто вдається керуватися в житті своїми власними почуттями та бажаннями.
123. а. Я часто керуюся загальноприйнятими уявленнями для розв'язання своїх проблем.
- б. Я рідко керуюся загальноприйнятими уявленнями для розв'язання своїх проблем.

124. а. Мені здається, що для того, аби займатися творчою діяльністю, людина повинна володіти певними знаннями в цій сфері.

б. Мені здається, що для того, аби займатися творчою діяльністю, людина не завжди повинна володіти певними знаннями в цій сфері.

125. а. Я боюся невдач.

б. Я не боюся невдач.

126. а. Мене часто непокоїть питання, що саме відбудеться в майбутньому.

б. Мене не хвилює непокоїть питання, що саме відбудеться в майбутньому.

Ключі до методики САТ

Шкала орієнтації в часі: 11а, 16б, 18б, 21а, 28б, 38б, 40б, 41б, 45б, 64б, 71б, 76б, 82б, 91б, 106б, 126б.

Шкала підтримки: 1б, 2б, 3а, 4а, 5б, 7б, 8а, 9а, 10а, 12б, 14б, 15б, 17а, 19а, 22б, 23а, 25б, 26б, 27б, 29а, 31б, 32а, 33б, 34а, 35б, 36б, 39б, 42а, 43а, 44б, 46а, 47б, 49б, 50б, 51б, 52а, 53а, 55а, 56а, 57а, 59а, 61б, 62б, 65б, 66а, 67б, 68а, 69б, 70а, 72б, 73а, 74б, 75б, 77а, 80а, 81а, 83а, 85б, 86а, 87б, 88б, 89б, 90а, 93а, 94а, 95б, 96а, 97а, 98а, 99б, 100а, 102а, 103б, 104а, 105б, 108б, 109а, 110а, 111б, 113а, 114а, 115а, 116б, 117б, 118а, 119б, 120а, 122а, 123б, 125б.

Шкала ціннісної орієнтації: 17а, 29а, 42а, 49б, 50б, 53а, 56а, 59а, 67б, 68а, 69б, 80а, 81а, 90а, 93а, 97а, 99б, 113а, 114а, 122а. 144

Шкала гнучкості поведінки: 3а, 9а, 12б, 33б, 36б, 38б, 40б, 47б, 50б, 51б, 61б, 62б, 65б, 68а, 70а, 74б, 82б, 85б, 95б, 97а, 99б, 102а, 105б, 123б.

Шкала сенситивності: 2б, 5б, 10а, 43а, 46а, 55а, 73а, 77а, 83а, 89б, 103б, 119б, 122а.

Шкала спонтанності: 5б, 14б, 15б, 26б, 42а, 62а, 67б, 74б, 77а, 80а, 81а, 83а, 95б, 114а.

Шкала самоповаги: 2б, 3а, 7б, 23а, 29а, 44б, 53а, 66а, 69б, 98а, 100а, 102а, 106б, 114а, 122а.

Шкала самоприйняття: 1б, 8а, 14б, 22б, 31б, 32а, 34а, 39б, 53а, 61б, 71б, 75б, 86а, 87б, 104а, 105б, 106б, 110а, 111б, 116б, 125б.

Шкала уявлень про природу людини: 23а, 25б, 27б, 50б, 66а, 90а, 94а, 97а, 99б, 113а.

Шкала Синергии: 50б, 68а, 91б, 93а, 97а, 99б, 113а.

Шкала прийняття агресії: 5б, 8а, 10а, 15б, 19а, 29а, 39б, 43а, 46а, 56а, 57б, 67б, 85б, 93а, 94а, 115а.

Додаток Ц

Діагностичний пакет щодо вимірювання сформованості професійної етики майбутніх соціальних працівників в університетах

Компоненти	Критерії	Показники	Діагностичний матеріал
Мотиваційно-ціннісний	Мотиваційно-професійний	Професійно-етичні потреби, цінності, ідеали; професійно-етична спрямованість	Метод спостереження, анкетування, адаптований і модифікований варіанти методики М. Рокича, методика В. Смекала й М. Кучера
Когнітивно-світоглядний	Когнітивно-світоглядний	Професійно-етичне мислення	Бесіди, опитування
		Загальноетичні й професійно-етичні знання	Анкетування, тестування, перевірка письмових робіт, метод незакінчених речень
Діяльнісно-поведінковий	Поведінково-діяльнісний	Професійно-етичні вміння та навички, що проявляються в поведінці	Анкетування, метод спостереження, методика «Діагностика етики поведінки», опитувальники «САМОАО», «Аналіз власних обмежень» М. Вудкока й Д. Френсиса
Особистісно-позиційний	Особистісно-емоційний	Моральні професійно значущі якості (гуманізм, чесність, гідність, відповідальність, толерантність, тактовність, доброзичливість, комунікабельність тощо); емоційні якості (емпатія, емоційна стійкість, емоційна чутливість) вольові якості (рішучість, наполегливість,	Анкетування, метод спостереження, написання есе, методика «Дослідження рівня емпатійних тенденцій» І. Юсупова, опитувальник «САМОАО», методика К.Томаса діагностики схильності особистості до конфліктної

		дисциплінованість, самовладання тощо)	поведінки, адаптована Н. В. Гришиною
Рефлексивно-творчий	Рефлексивно-корекційний	Рефлексія у поведінці й діяльності; бажання етично самовдосконалюватися та здійснювати самокорекцію поведінки на основі рефлексивно-оцінної діяльності	Метод спостереження, методика визначення рівня рефлексивності (О. Карпова), опитувальник «Самоактуалізаційний тест» (Е. Шострома)

(авторська розробка)

Методичні рекомендації

Зозуляк-Случик Роксоляна Василівна

ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ЕТИКИ МАЙБУТНІХ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ У ОСВІТНЬОМУ ПРОЦЕСІ СУЧАСНИХ УНІВЕРСИТЕТІВ

Методичні рекомендації

Підписано до друку: 26.03.2019р.
Формат 60x841/16. Папір офсетний.
Друк цифровий Times New Roman.
Умовн. друк. арк. 4,17
Наклад 300 прим.

**ВИДАВНИЦТВО
“НАІР”**

Івано-Франківськ, вул. Височана, 18,
тел. (034) 250-57-82, (050) 433-67-93
email: fedorynrr@ukr.net

Свідоцтво про внесення суб'єкта видавничої справи до Державного
реєстру видавців, виробників і розповсюджувачів
видавничої продукції № 4191 від 12. 11. 2011 р.