

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ВОЛИНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ЛЕСІ УКРАЇНКИ**

Кафедра соціальної роботи та педагогіки вищої школи

На правах рукопису

ЧИХ НАТАЛІЯ ІВАНІВНА

**ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНО-ЕТИЧНОЇ КУЛЬТУРИ
МАЙБУТНІХ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ**

Спеціальність: 231 «Соціальна робота»

Освітньо-професійна програма «Соціальна робота. Соціальна
педагогіка»

Робота на здобуття освітнього ступеня «Магістр»

Науковий керівник:

ПЕТРУК ВІКТОРІЯ ВІТАЛІЇВНА,

кандидат педагогічних наук, доцент

РЕКОМЕНДОВАНО ДО ЗАХИСТУ

Протокол № 6

засідання кафедри соціальної роботи

та педагогіки вищої школи від 12 листопада 2025 року

Завідувач кафедри

_____ проф. Чернета С.Ю.

ЛУЦЬК – 2025

АНОТАЦІЯ

Чих Н.І. Формування професійно-етичної культури майбутніх соціальних працівників. Рукопис.

Робота на здобуття освітнього ступеня «Магістр» за спеціальністю 231 Соціальна робота. Волинський національний університет імені Лесі Українки. Луцьк, 2025.

У дослідженні розкрито теоретичні, методичні та практичні засади формування професійно-етичної культури майбутніх соціальних працівників як важливого компонента їхньої професійної підготовки. Актуальність теми зумовлена зростанням соціальних викликів, ускладненням професійних завдань та потребою у фахівцях, здатних діяти відповідально, гуманно й відповідно до етичних стандартів соціальної роботи.

У першому розділі обґрунтовано сутність і структуру професійно-етичної культури соціального працівника; визначено нормативно-правові та етичні засади професійної діяльності; проаналізовано наукові підходи до розвитку етичної компетентності, механізми становлення моральної рефлексії, емпатії та навичок етичної поведінки.

У другому розділі подано результати дослідження рівня сформованості професійно-етичної культури студентів, здійснено аналіз їхніх знань, ціннісних орієнтацій та здатності до прийняття етично виважених рішень. Розроблено програму формування професійно-етичної культури, що включає когнітивний, ціннісно-мотиваційний, діяльнісний і рефлексивний модулі.

Ключові слова: професійно-етична культура; етика соціальної роботи; професійні цінності; етичні стандарти; соціальний працівник.

ABSTRACT (annotation)

Chykh N.I. Formation of professional and ethical culture of future social workers. Manuscript.

Master's thesis submitted for the degree of "Master" in Specialty 231 Social Work. Lesya Ukrainka Volyn National University. Lutsk, 2025.

The study reveals the theoretical, methodological, and practical foundations for the formation of a professional and ethical culture among future social workers as an important component of their professional training. The relevance of the topic is due to the growth of social challenges, the complexity of professional tasks, and the need for specialists who are able to act responsibly, humanely, and in accordance with the ethical standards of social work.

The first chapter substantiates the essence and structure of the professional and ethical culture of a social worker; defines the regulatory, legal, and ethical foundations of professional activity; analyzes scientific approaches to the development of ethical competence, mechanisms for the formation of moral reflection, empathy, and ethical behavior skills.

The second chapter presents the results of a study of the level of development of the professional and ethical culture of students, analyzes their knowledge, value orientations, and ability to make ethically sound decisions. A program for the formation of professional and ethical culture has been developed, which includes cognitive, value-motivational, activity, and reflective modules.

Keywords: professional and ethical culture; social work ethics; professional values; ethical standards; social worker.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	5
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНО-ЕТИЧНОЇ КУЛЬТУРИ МАЙБУТНІХ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ..	8
1.1. Сутність поняття професійно-етична культура майбутніх соціальних працівників.....	8
1.2. Нормативно-правова база професійно-етичної культури майбутніх соціальних працівників.....	16
1.3. Психолого-педагогічні аспекти формування етичної культури	22
РОЗДІЛ 2. ПРАКТИЧНІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНО-ЕТИЧНОЇ КУЛЬТУРИ МАЙБУТНІХ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ	26
2.1. Організація та методика дослідження професійно-етичної культури майбутніх соціальних працівників.....	Ошибка! Закладка не определена.
2.2. Аналіз результатів дослідження рівня професійно-етичної культури майбутніх соціальних працівників	28
2.3. Розробка програми формування професійно-етичної культури ...	Ошибка! Закладка не определена.
ВИСНОВКИ	42
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	45
ДОДАТКИ.....	51

ВСТУП

Актуальність теми. Сучасний розвиток суспільства вимагає високого рівня професіоналізму та етичної свідомості від фахівців соціальної сфери. Соціальні працівники виступають посередниками між державними інституціями, громадськими організаціями та особами, які потребують соціальної підтримки. У їхній діяльності поєднуються знання соціальної політики, психології, правових аспектів та етичних принципів. Тому формування професійно-етичної культури майбутніх соціальних працівників стає ключовим завданням сучасної підготовки фахівців у сфері соціальної роботи.

Проблема етичної підготовки соціальних працівників обумовлена як соціальними, так і професійними вимогами. Соціальна робота передбачає взаємодію з різними категоріями населення, включаючи вразливі групи, таких як діти, люди з інвалідністю, особи похилого віку та сім'ї, які опинилися в складних життєвих обставинах. У таких умовах моральна свідомість, здатність дотримуватися етичних норм і правил, уміння приймати рішення з урахуванням інтересів клієнта та суспільства набувають особливого значення. Недостатній рівень професійно-етичної підготовки може призвести до порушень прав людини, конфліктних ситуацій і зниження якості соціальних послуг.

Аналіз наукових джерел свідчить, що професійно-етична культура є комплексним явищем, яке включає знання, цінності, ставлення та поведінкові навички соціального працівника. Вітчизняні та зарубіжні дослідники, серед яких А. Шут, П. Домбровська, В. Биков, розглядають етичну підготовку як процес формування моральної відповідальності, здатності до саморефлексії та професійної компетентності. Водночас вони підкреслюють необхідність інтеграції теоретичних знань і практичних навичок через тренінги, симуляційні вправи, стажування та кейс-методи. У цьому контексті питання

формування професійно-етичної культури є актуальним і потребує системного дослідження.

Метою даної магістерської роботи є визначення теоретичних засад та розробка практичних рекомендацій щодо формування професійно-етичної культури майбутніх соціальних працівників. Для досягнення цієї мети необхідно вирішити такі завдання:

1. Проаналізувати сутність поняття професійно-етичної культури майбутніх соціальних працівників, її складові та принципи формування.
2. Охарактеризувати нормативно-правову базу та етичні стандарти соціальної роботи.
3. Дослідити рівень професійно-етичної культури майбутніх соціальних працівників.
4. Розробити практичні рекомендації щодо формування професійно-етичної культури майбутніх соціальних працівників.

Об'єктом дослідження професійно-етична культура.

Предмет дослідження – зміст, форми та методи формування професійно-етичної культури майбутніх соціальних працівників.

Методи дослідження: аналіз наукової літератури, порівняльний аналіз, аналітичний огляд нормативно-правових документів, а також емпіричні методи, зокрема спостереження, опитування та анкетування здобувачів освіти.

Наукова новизна роботи полягає у комплексному підході до формування професійно-етичної культури, що включає як теоретичну базу, так і практичні методики її реалізації.

Практичне значення дослідження полягає у розроблені рекомендацій щодо формування професійно-етичної культури майбутніх соціальних працівників.

Експериментальна база. Експериментальна база дослідження охоплювала 15 студентів спеціальності 231 «Соціальна робота» Волинського національного університету імені Лесі Українки.

Апробація результатів та публікації. Результати магістерського дослідження апробовані під час проходження виробничих практик, а також обговорені на засіданні кафедри соціальної роботи та педагогіки вищої школи Волинського національного університету імені Лесі Українки; результати дослідження «Соціальна інтеграція внутрішньо переміщених осіб у територіальні громади» відображені в збірнику наукових праць «Педагогіка» матеріали XV Міжнародної науково-практичної конференції науковців, аспірантів та студентів «Актуальні проблеми педагогіки, соціальної роботи та соціального забезпечення» (16 травня 2024 р.).

Структура роботи. Магістерська робота складається зі вступу, двох розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНО-ЕТИЧНОЇ КУЛЬТУРИ МАЙБУТНІХ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ

1.1. Сутність поняття професійно-етична культура майбутніх соціальних працівників

Соціальна робота належить до сфер, де професійна діяльність невідділяється від дотримання етичних норм. Як зазначає О. Безпалько, «професійні цінності соціального працівника визначають характер взаємодії з клієнтом та рівень довіри у відносинах» [6, с. 47]. Саме тому ефективність соціальної роботи залежить не лише від набутих знань, а й від здатності фахівця керуватися етичними принципами у повсякденній практиці.

Однією з ключових функцій соціального працівника є підтримка та розвиток особистості клієнта. У навчально-методичному посібнику А. Поляничка наголошено: «соціальна робота має сприяти розкриттю потенціалу людини, розвитку її здібностей, умінь та соціальних компетентностей» [31, с. 22]. Це підкреслює, що роль соціального працівника виходить далеко за межі консультативної діяльності й передбачає формування середовища з повагою до гідності людини.

Професійно-етична культура визначається як здатність фахівця застосовувати моральні принципи у професійних ситуаціях. У монографії Р. Зозуляк-Случик зазначено: «професійна етика соціального працівника формується через засвоєння ціннісних норм та розвиток внутрішньої готовності діяти відповідально й гуманістично» [19, с. 58]. По суті, етична культура охоплює не лише знання кодексів, а й внутрішню мотивацію дотримуватися їх.

Культурологічні підходи до підготовки соціальних працівників є визначальними у становленні морально-етичної компетентності. О. Дамзін підкреслює: «культура виступає цілісним середовищем розвитку особистості,

а також засобом і результатом виховного процесу» [7, с. 147]. Тому професійна підготовка має включати не тільки фахові дисципліни, а й розвиток моральної рефлексії, емоційної зрілості, комунікативної чутливості.

У контексті практичної діяльності соціального працівника важливе значення має здатність до морального вибору. С. Роєнко наголошує: «етична культура передбачає уміння прогнозувати наслідки власних рішень, діяти з повагою до клієнта та уникати ризику порушення його прав» [37, с. 71]. Це означає, що професійно-етична культура є фундаментом відповідальної та правомірної діяльності.

Професійно-етична культура соціального працівника розглядається як інтегративне утворення, що включає етичні знання, моральні цінності, професійну ідентичність та готовність до відповідальної соціальної взаємодії. Як зазначено в Етичному кодексі спеціалістів із соціальної роботи України, соціальний працівник «має забезпечувати повагу до прав клієнта, дотримання принципів конфіденційності, чесності, об'єктивності» [35]. Це робить етичну культуру ключовим показником професіоналізму.

Професійно-етична підготовка соціальних працівників визначається складністю сучасних соціокультурних трансформацій та специфікою соціальної роботи як діяльності типу «людина–людина». Це передбачає постійну взаємодію з різними категоріями населення та необхідність прийняття рішень у ситуаціях морального вибору. Як зазначає Г. Алексєєва, професійна практика майбутніх соціальних педагогів неможлива без здатності до етичної рефлексії, оскільки «фахівець постійно стикається з особистісними, міжособистісними та соціальними суперечностями» [2, с. 11]. Саме тому соціальні працівники у своїй діяльності часто зустрічаються з етичними проблемами, що вимагають високого рівня моральної відповідальності, толерантності та професійної саморегуляції.

З огляду на викладені теоретичні засади важливо узагальнити ключові етичні орієнтири, що визначають зміст і характер професійної діяльності соціального працівника, що подано в таблиці 1.1.

Таблиця 1.1.

Етичні принципи діяльності соціальних працівників

№	Етичний принцип	Суть принципу	Основна мета
1	Повага до гідності людини	Визнання унікальності кожної особистості, заборона будь-якого примусу або приниження.	Забезпечення гідного ставлення до клієнта.
2	Пріоритетність інтересів клієнта	Орієнтація дій фахівця на потреби, права та добробут клієнта.	Надання допомоги для покращення якості життя людини.
3	Толерантність	Терпимість до різних форм поведінки, переконань, культурних і соціальних відмінностей.	Забезпечення неупередженого ставлення до клієнтів.
4	Довіра та взаємодія	Побудова партнерських відносин із клієнтом, сприяння самостійності у вирішенні проблем.	Створення атмосфери співпраці та взаємоповаги.
5	Доступність послуг	Надання соціальної допомоги без дискримінації за будь-якою ознакою.	Гарантування рівних прав на отримання підтримки.
6	Конфіденційність	Збереження таємниці про клієнта, обмежене розголошення інформації лише за згодою або законом.	Захист приватності клієнтів.
7	Дотримання професійної етики	Виконання норм поведінки, відповідальність за результати діяльності.	Утвердження моральних стандартів у соціальній роботі.

Джерело: створено за [3; 15; 22; 37]

Контакти з людьми різного віку, культурного та соціального походження формують у фахівця гуманістичні установки, діалогічний стиль взаємодії та демократичну культуру спілкування. Це відповідає твердженню А. Полянничко, що соціальна робота базується на принципі поваги до особистості, а «етична культура спеціаліста є невід'ємним чинником успішної взаємодії з клієнтом» [31, с. 27].

Джерельна база вивчення професійно-етичної культури охоплює наукові дослідження, монографії, нормативно-правові документи і сучасні

концептуальні підходи. Зокрема, А. Капська у праці «Сучасні технології соціально-педагогічної роботи з дітьми групи ризику» розкриває структуру професійно-етичної культури, зазначаючи, що вона включає «аксіологічну, нормативну, регулятивну та виховну складові» [21, с. 18]. Її підхід дозволяє розглядати професійну етику як цілісне явище, що формує моральний образ соціального працівника.

О. Михайленко у своєму дослідженні підкреслює, що формування професійно-етичної культури передбачає інтеграцію знань і цінностей, оскільки «етична поведінка соціального працівника є результатом усвідомленої внутрішньої позиції, а не лише знання норм» [29, с. 7]. Це узгоджується із позицією Ю. Сай, яка наголошує на значущості системного підходу: «деонтологічна культура формується не тільки навчальними дисциплінами, а й професійним середовищем, яке транслює відповідні моральні зразки» [38, с. 12].

Окремий напрям наукових досліджень стосується формування ціннісних і деонтологічних компонентів. І. Шеплякова звертає увагу на те, що «ціннісний компонент деонтологічної культури є підґрунтям для відповідальної професійної поведінки» [47, с. 5]. Т. Шевчук також наголошує, що професійно-етичні якості відіграють роль регулятора соціально-педагогічних взаємин, адже саме вони «визначають межі професійного впливу та ступінь відповідальності соціального працівника» [45, с. 259].

Важливе місце в процесі підготовки фахівців відіграє нормативно-правова база. Етичний кодекс спеціалістів із соціальної роботи, затверджений наказом Міністерства у справах сім'ї, молоді та спорту, визначає «стандарт поведінки, обов'язки фахівця та принципи взаємодії з клієнтом» [35]. Професійний стандарт «Соціальний працівник» окреслює «компетентнісну модель фахівця та його етичні зобов'язання, що забезпечує єдність вимог у професійній діяльності» [36].

Р. Зозуляк-Случик, аналізуючи процес формування професійної етики в університетах, підкреслює, що вона «не зводиться до засвоєння норм і правил, а формується через особистісний розвиток майбутнього фахівця» [19, с. 102]. Такий підхід дозволяє комплексно оцінювати процес підготовки соціальних працівників та визначати ефективні педагогічні умови для формування їхньої етичної компетентності.

Сучасні глобальні тенденції у сфері соціальної роботи ґрунтовно висвітлені у працях Т. Семигіної, яка аналізує нові етичні принципи, міжнародні підходи та стандарти професійної поведінки соціальних працівників. Дослідниця зазначає, що «розвиток професійної етики неможливий без орієнтації на глобальні стандарти, які визначають якість взаємодії соціального працівника з клієнтом, громадою та суспільством» [41, с. 112]. Її наукові праці дозволяють інтегрувати світові концепції етичної практики у національну систему підготовки соціальних працівників, забезпечуючи відповідність сучасним міжнародним вимогам.

Аналіз джерельної бази доводить, що формування професійно-етичної культури соціальних працівників є багатокомпонентним процесом, який охоплює теоретичну освіченість, розвиток ціннісно-деонтологічних характеристик, дотримання нормативно-правових вимог та здатність адаптуватися до глобальних трансформацій соціальної роботи. Так, Т. Семигіна у своїй праці про етичні принципи соціальної роботи підкреслює, що «етика соціальної роботи є системою професійних цінностей, які регулюють діяльність фахівця на всіх рівнях від індивідуального до міжнародного» [40, с. 74]. Саме тому використання широкого кола наукових і нормативних джерел забезпечує комплексність і доказовість теоретичних положень, дозволяючи формувати надійну основу для професійної підготовки майбутніх фахівців.

По суті, джерельна база включає як концептуальні підходи до професійної етики, так і нормативні механізми її регулювання. Вона поєднує теоретичний дискурс, практичні рекомендації та міжнародні стандарти, що

створює міцну основу для вивчення сутності, структури та механізмів становлення професійно-етичної культури соціальних працівників.

Професійна діяльність соціального працівника є комплексною та охоплює широкий спектр завдань, що спрямовані на підтримку, допомогу й захист людини у складних життєвих ситуаціях. Для ефективної реалізації цих завдань важливо розуміти зміст і сутність функцій соціальної роботи. Як зазначається у навчально-методичному посібнику з соціальної роботи, «функції соціального працівника становлять систему основних напрямів діяльності, що забезпечують досягнення її головної мети – покращення якості життя клієнта» [3, с. 9]. Залежно від характеру поставлених завдань, функції поділяються на базисні та спеціальні.

1. Діагностична (оцінювальна) функція полягає у всебічному дослідженні життєвої ситуації клієнта з урахуванням соціальних, психологічних, правових і економічних умов. Соціальний працівник аналізує причини труднощів, ресурси клієнта, його потенціал та ризики. За Семигіною, діагностика – це «процес професійного пізнання клієнта і його соціального оточення, який є основою для подальшого втручання» [41, с. 58]. На цьому етапі важливо не лише зібрати інформацію, а й оцінити ефективність попередніх заходів допомоги.

2. Прогностична функція пов'язана з плануванням наступних кроків у роботі з клієнтом. Соціальний працівник розробляє прогноз розвитку подій, визначає цілі, завдання, можливі шляхи вирішення ситуації. Прогнозування базується на результатах діагностики та враховує як об'єктивні чинники (законодавчі обмеження, ресурси установи), так і суб'єктивні, мотивацію клієнта, його готовність до змін. Як підкреслюють Мардахасєв та Семигіна, прогнозування забезпечує «фахове передбачення можливих наслідків різних дій соціального працівника» [26, с. 143].

3. Коригувальна (перетворювальна) функція. Це практична реалізація запланованих дій, спрямованих на подолання труднощів і стабілізацію життєвої ситуації клієнта. Коригувальна діяльність може включати соціальну

допомогу, консультування, медіацію, адвокацію, залучення клієнта до ресурсів громади тощо. Її мета «відновлення соціальних зв'язків та адаптація клієнта до умов життєдіяльності» [3, с. 11].

Спеціальні функції соціальної роботи розкривають різноманітність професійної діяльності фахівця та відображають її багатопланову взаємодію з клієнтом і соціальним середовищем. Як зазначає Р. Зозуляк-Случик, «спеціальні функції конкретизують професійну активність соціального працівника залежно від умов роботи, категорій клієнтів та змісту соціальної допомоги» [19, с. 214].

1. Організаторська функція забезпечує координацію діяльності державних, громадських і благодійних структур, закладів освіти, охорони здоров'я та органів влади. Вона полягає у тому, що соціальний працівник виступає «посередником між клієнтом та інституціями, які можуть забезпечити підтримку або надати необхідні послуги» [3, с. 10]. Це дозволяє досягти комплексності у розв'язанні проблем.

2. Комунікативна функція передбачає встановлення та підтримання професійних контактів, обмін інформацією між клієнтом, фахівцем та іншими суб'єктами соціальної взаємодії. Як наголошують Корнещук та Колодійчук, «ефективна комунікація формує довіру і створює можливість для реальної співпраці між соціальним працівником і клієнтом» [22, с. 87].

3. Правозахисна функція передбачає захист прав і законних інтересів клієнтів. Соціальний працівник має володіти знаннями чинного законодавства та «вміти застосовувати правові норми в інтересах людини, яка опинилася у складних життєвих обставинах» [17, с. 41]. Це включає консультування, допомогу в оформленні документів, подання звернень і скарг.

4. Психотерапевтична функція спрямована на позитивний вплив на емоційну та когнітивно-поведінкову сфери клієнта. У навчальному посібнику зазначено, що соціальний працівник здійснює «емоційну підтримку, допомагає клієнту усвідомити власні ресурси та віднайти внутрішні точки

опори» [28, с. 119]. Це сприяє зниженню тривожності та підвищенню адаптивності.

5. Превентивна функція передбачає запобігання виникненню соціальних проблем, кризових ситуацій і девіантної поведінки. Вона реалізується через профілактику, просвітництво та створення умов для позитивного розвитку особистості. Як зазначається у підручнику з соціальної роботи, «профілактика є ключовим інструментом зниження соціальних ризиків у громадах» [26, с. 198].

6. Рекламно-пропагандистська функція. Ця функція полягає у поширенні інформації про соціальні послуги, популяризації гуманістичних цінностей, ідей солідарності та взаємодопомоги. Вона сприяє формуванню позитивного образу соціальної роботи в суспільстві.

7. Соціально-педагогічна функція включає виховний вплив на клієнтів, розвиток їхніх інтересів, навчальних і творчих здібностей. Соціальний працівник забезпечує участь клієнтів у культурних, освітніх та соціалізаційних програмах. У працях Л. Мартової підкреслюється, що «соціально-педагогічний вплив сприяє гармонізації соціальних зв'язків та становленню особистості» [27, с. 134].

8. Соціально-економічна функція. Ця функція спрямована на задоволення матеріальних потреб клієнтів: організацію матеріальної допомоги, сприяння працевлаштуванню, оформлення соціальних виплат. Як зазначено у професійному стандарті соціального працівника, фахівець повинен «вміти оцінити соціально-економічні потреби клієнта та забезпечити доступ до відповідних ресурсів» [36, с. 22].

По суті, класифікація функцій соціальних працівників демонструє системність і багатовимірність їхньої професійної діяльності. Базисні функції забезпечують діагностику, планування та реалізацію втручання, у той час як спеціальні функції деталізують практичні напрями професійної активності - організаційний, педагогічний, комунікативний, превентивний, правовий, економічний. У сукупності вони формують інтегрований професійний

механізм, спрямований на підвищення добробуту, соціальну адаптацію та розвиток особистості.

Отже, професійно-етична культура є ключовим елементом компетентності соціального працівника. Вона визначає, «наскільки морально, відповідально та гуманно фахівець здійснює професійну діяльність» [29, с. 4]. Професійно-етична культура інтегрує знання, моральні норми, професійні цінності та культуру поведінки, що забезпечує людяність, емпатію, конфіденційність і повагу до гідності клієнта. У цьому сенсі етична культура фахівця виступає фундаментом для ефективної соціальної роботи та реалізації її гуманістичної місії.

1.2. Нормативно-правова база професійно-етичної культури майбутніх соціальних працівників

Нормативно-правове підґрунтя професійно-етичної культури майбутніх соціальних працівників формується на основі міжнародних і національних документів, які визначають етичні принципи, стандарти поведінки та професійні вимоги до фахівців соціальної сфери. Важливим є те, що саме ці документи встановлюють орієнтири, на які мають спиратися здобувачі освіти в процесі професійної підготовки.

Одним із ключових міжнародних документів є Міжнародна декларація про етичні принципи соціальної роботи (1994), ухвалена Міжнародною федерацією соціальних працівників (МФСП). У ній наголошено, що «етична обізнаність є невід'ємним компонентом професійної діяльності соціального працівника» [41, с. 76]. Цей документ містив Міжнародну декларацію етичних принципів соціальної роботи та Міжнародні етичні стандарти, які стали базовими орієнтирами для багатьох країн. Зокрема, перший принцип підкреслює унікальну цінність кожної особистості та необхідність поваги до її гідності. У декларації сформульовано вимогу сприймати людину «не як засіб, а як мету, що перегукується з кантіанським моральним імперативом і

формує ціннісний фундамент професійно-етичної позиції майбутнього соціального працівника» [19, с. 143].

У 2004 році МФСП спільно з Міжнародною асоціацією шкіл соціальної роботи ухвалили оновлений документ – «Етика соціальної роботи: Декларація принципів». У ньому наголошується, що соціальні працівники повинні «усвідомлювати моральні виклики, які виникають у професійній практиці, та ухвалювати рішення, спираючись на етичні міркування» [26, с. 102]. Для майбутніх фахівців цей документ є не лише нормативним орієнтиром, а й методологічною основою для розвитку моральної рефлексії та здатності діяти в умовах етичної невизначеності.

Наступним важливим етапом стало ухвалення у 2014 році Глобального визначення соціальної роботи (Global Definition of Social Work). У ньому теоретично обґрунтовано місію соціальної роботи, її провідні принципи й цінності. Документ підкреслює, що діяльність соціального працівника має базуватися на «сприянні соціальній справедливості, захисті прав людини та підтримці соціальної згуртованості» [41, с. 79]. Для майбутніх соціальних працівників це означає формування професійної ідентичності, орієнтованої на гуманізм, відповідальність та інклюзивність.

У процесі модернізації міжнародного етичного поля було враховано положення Глобальних пріоритетів соціального розвитку та соціальної роботи (2012 р.), де виокремлено чотири стратегічні напрями діяльності фахівців:

- 1) забезпечення соціальної та економічної рівності;
- 2) захист цінності та гідності кожної людини;
- 3) стабільність і безпечність навколишнього середовища;
- 4) розвиток значущості людських взаємин, зокрема у сфері праці.

Ці напрями демонструють, що соціальна робота виходить за межі індивідуальної допомоги та охоплює глобальні соціальні процеси, а отже майбутній соціальний працівник повинен розуміти як локальні, так і міжнародні етичні виклики.

Нормативно-правове забезпечення етики в Україні також має вагоме значення. Важливими документами є:

- Етичний кодекс спеціалістів із соціальної роботи України (наказ № 1965), де визначено принципи професійної поведінки, серед яких пріоритет гідності клієнта, відповідальність, конфіденційність та недискримінація;

- Професійний стандарт «Соціальний працівник» (наказ № 1049), який формулює етичні компетентності, обов'язкові для майбутніх фахівців, зокрема вміння діяти відповідально, дотримуючись норм професійної моралі [36, с. 22];

- закони України у сфері соціальних послуг, захисту прав людини, протидії дискримінації та насильству, які визначають правові рамки діяльності соціального працівника. У таблиці 1.2. систематизовано добірку міжнародних і вітчизняних етичних кодексів у

Таблиця 1.2.

Міжнародні та вітчизняні етичні кодекси соціальної роботи

Рік	Назва документа	Характеристика
1994	«Етика соціальної роботи: принципи і стандарти» (Ethics of Social Work - Principles and Standards) - Міжнародна федерація соціальних працівників	Документ складається з двох частин: «Міжнародна декларація етичних принципів соціальної роботи» та «Міжнародні етичні стандарти соціальних працівників». Проголошує етичні принципи і стандарти соціальних працівників щодо клієнтів і колег.
2004	«Етика соціальної роботи, визначення принципів» (Ethics in Social Work, Statement of Principles) - Міжнародна федерація соціальних працівників та Міжнародна асоціація шкіл соціальної роботи	Визначає сім прав людини, довкола яких має будуватися діяльність соціальних працівників.
2005	«Етичний кодекс спеціалістів із соціальної роботи України» - Міністерство у справах сім'ї, молоді та спорту України	Визначає основні етичні принципи діяльності соціального працівника: повага до гідності людини,

		пріоритетність її інтересів, толерантність, довіра, доступність послуг, конфіденційність, дотримання професійної етики.
2018	«Глобальна декларація етичних принципів соціальної роботи» (Global Social Work Statement of Ethical Principles) - Міжнародна федерація соціальних працівників та Міжнародна асоціація шкіл соціальної роботи	Два окремі документи, що містять єдиний набір етичних принципів, але мають різні тлумачення у двох організацій.

Джерело: створено за [6; 12; 35; 44]

По суті, нормативно-правова база професійно-етичної культури майбутніх соціальних працівників ґрунтується на поєднанні міжнародних етичних стандартів та національних регулювальних документів. Вона забезпечує методологічне підґрунтя для формування моральної відповідальності, ціннісних орієнтацій та професійно-етичної культури здобувачів освіти, що є ключовою умовою підготовки компетентного та гуманістично орієнтованого фахівця соціальної сфери.

Важливе значення для подальшого розвитку міжнародних етичних норм мала декларація МФСП «Роль соціальної роботи у розбудові реальної демократії» (2016 р.), у якій підкреслювалося, що соціальні працівники, діючи колективно, здатні виступати рушійною силою суспільних перетворень, спрямованих на створення соціально справедливого світу без панування, дискримінації та експлуатації. У документі наголошувалося: «соціальна робота повинна сприяти розширенню можливостей людей та утвердженню демократичних цінностей» [41, с. 4].

Процес вироблення нових глобальних етичних принципів був тривалим і вимагав врахування культурних, економічних і соціальних особливостей різних держав. Результатом цієї роботи стало ухвалення у липні 2018 року Глобальної декларації етичних принципів соціальної роботи (Global Social Work Statement of Ethical Principles).

Ця декларація стала універсальним орієнтиром для фахівців соціальної сфери, зокрема й майбутніх соціальних працівників, оскільки визначає стандарти професійної доброчесності та моральної відповідальності. У ній зазначено: «соціальні працівники зобов'язані діяти з повагою до людської гідності, справедливості та професійної чесності» [12, с. 2]. Її мета полягає не лише у регулюванні професійної поведінки, а й у формуванні внутрішньої етичної свідомості, що сприятиме зміцненню суспільної довіри до соціальної роботи як гуманістичної професії.

Професійно-етична культура майбутніх соціальних працівників ґрунтується як на морально-ціннісних орієнтирах, так і на нормативно-правових документах, які визначають стандарти та правила професійної діяльності. Наявність законодавчо закріплених етичних норм забезпечує правову визначеність, підвищує якість соціальних послуг і запобігає професійним порушенням.

Ключовим нормативним актом є Закон України «Про соціальні послуги» (2019 р.), у якому визначено засади діяльності фахівців і підкреслено необхідність дотримання прав людини, конфіденційності, рівності та недискримінації. У Законі зазначено: «надавач соціальних послуг зобов'язаний поважати гідність отримувача, забезпечувати конфіденційність інформації та діяти в його інтересах» (ст. 7) [20].

Важливе місце посідає також Етичний кодекс спеціалістів із соціальної роботи України (наказ № 1965 від 09.09.2005 р.), який регламентує моральні стандарти та норми взаємодії між фахівцем, клієнтом, колегами та суспільством. У документі наголошується: «соціальний працівник зобов'язаний забезпечувати повагу до гідності кожної людини, діяти компетентно, толерантно та дотримуватися конфіденційності» [6, с. 3].

Крім того, етичні вимоги деталізовані у Державному стандарті соціальної послуги соціальної адаптації (2020 р.), де підкреслюється значення гуманістичних цінностей, дотримання прав людини та поваги до автономії

отримувача послуг. Стандарт вимагає, щоб «соціальний працівник діяв доброчесно, не допускаючи проявів упередженості» [22, с. 2].

Важливим орієнтиром для підготовки майбутніх соціальних працівників залишаються міжнародні документи, зокрема Міжнародний кодекс етики соціальної роботи (IFSW, 2018), який проголошує універсальні принципи: повагу до людської гідності, соціальну справедливість, професійну чесність та відповідальність перед суспільством.

Як зазначає Моргай Л. у праці «Етичні засади соціальної роботи» (2021): «Лише синтез правових вимог і внутрішніх моральних переконань фахівця забезпечує ефективне функціонування професійної етики у сфері соціальної роботи» [35, с. 18]. Наявність кодексів, стандартів і законодавства встановлює етичні рамки, але залишає простір для особистісного етичного вибору в реальних життєвих ситуаціях.

Важливо підкреслити, що нормативно-правові документи не лише визначають етичні стандарти, а й формують освітні вимоги до підготовки майбутніх соціальних працівників. У Стандарті вищої освіти за спеціальністю 231 «Соціальна робота» (2019 р.) підкреслюється, що випускник має володіти здатністю діяти відповідно до етичних норм професії, зокрема «усвідомлювати цінності соціальної роботи та керуватися ними у професійній діяльності» (МОН, 2019, с. 6). Зауважимо, етична компетентність розглядається як ключовий результат професійної підготовки, а її формування є обов'язковою складовою навчальних програм, практичних занять і тренінгових модулів. Це передбачає не лише знання етичних кодексів, а й розвиток практичних умінь приймати морально обґрунтовані рішення в умовах соціальної невизначеності.

Крім того, у межах професійної освіти значну увагу приділено імплементації міжнародних етичних документів у зміст підготовки майбутніх фахівців. Це особливо актуально з огляду на інтеграцію України у світовий простір соціальної роботи та необхідність узгодження національних стандартів з глобальними вимогами. Як зазначають Т. Семигіна та О.

Поліщук, процес модернізації підготовки соціальних працівників має ґрунтуватися на «поєднанні універсальних етичних принципів і контекстуальних потреб українського суспільства» [41, с. 12]. Такий підхід забезпечує не тільки відповідність міжнародним нормам, а й актуальність етичної підготовки для реальних умов професійної діяльності, зокрема у сфері соціального захисту, медіації, підтримки вразливих груп та кризових втручань.

Отже, нормативно-правова база професійно-етичної культури визначає зміст та межі етичної відповідальності соціального працівника і виступає ключовою умовою формування професійно-етичної культури майбутніх соціальних працівників. Вона забезпечує дотримання принципів гідності, справедливості та гуманізму, створюючи фундамент для професійної діяльності, орієнтованої на захист прав людини та підвищення якості соціальної підтримки.

1.3. Психолого-педагогічні аспекти формування професійно-етичної культури

Формування професійно-етичної культури майбутніх соціальних працівників є комплексним психолого-педагогічним процесом, що охоплює розвиток моральної свідомості, професійних цінностей, етичних установок і здатності до гуманістичної взаємодії з клієнтом. Науковці наголошують, що «професійно-етична культура майбутнього фахівця – це не лише знання норм, а насамперед внутрішня система переконань, яка визначає стиль його професійної поведінки» [19, с. 112].

З психологічної точки зору, професійно-етична культура пов'язана з становленням особистісної зрілості, здатності до емпатії, рефлексії та морального вибору. М. Мітіна зазначає, що «соціальний працівник повинен володіти емоційною чутливістю та здатністю усвідомлювати переживання

іншої людини» [28, с. 54]. Такі якості забезпечують не лише професійний контакт, а й моральну підтримку клієнта.

Важливим психологічним компонентом є етична рефлексія – здатність осмислювати власні дії, аналізувати їх моральні наслідки й брати відповідальність за професійні рішення. О. Михайленко підкреслює, що майбутній соціальний працівник має вміти «співвідносити власні цінності з професійними стандартами та діяти відповідально у ситуаціях морального вибору» [29, с. 33].

Становлення професійно-етичної культури неможливе без розвитку емоційної стійкості, толерантності та соціальної перцепції. Ці якості формують здатність фахівця працювати з різними категоріями населення, зокрема з людьми у кризових станах.

У педагогічному вимірі формування професійно-етичної культури відбувається через зміст, організацію і методи підготовки у закладі вищої освіти. За І. Шепляковою, «світне середовище має бути побудоване на принципах гуманізму, взаємоповаги та педагогічного партнерства, що створює сприятливі умови для становлення моральної позиції студента» [47, с. 41].

Важливу роль у формуванні професійно-етичної культури відіграє зміст навчальних дисциплін, але не у вигляді окремих курсів на кшталт «Етики соціальної роботи», які не передбачені освітньою програмою, а шляхом інтеграції етичних компонентів у ті предмети, що фактично вивчають майбутні соціальні працівники. Як зазначає Т. Семігіна, «етична компетентність формується тоді, коли моральні принципи пронизують зміст різних навчальних модулів і стають частиною професійного мислення фахівця» [41, с. 115].

У навчанні студентів спеціальності 231 «Соціальна робота» етичні компетенції формуються через такі дисципліни, як соціальна політика, технології соціальної роботи, соціальна робота з різними категоріями клієнтів, соціально-психологічні основи взаємодії, організація соціальних

служб, а також у процесі виробничих практик, де студенти стикаються з реальними моральними дилемами та вчаться застосовувати професійні етичні стандарти в конкретних ситуаціях.

Саме тому дослідження формування професійно-етичної культури є логічним і доцільним проводити саме серед студентів – майбутніх соціальних працівників, адже їхній навчальний досвід та професійна соціалізація повністю відповідають завданням досліджуваної проблеми.

Ефективність формування професійно-етичної культури значно підвищується завдяки активним методам навчання: аналізу етичних дилем, груповим дискусіям, моделюванню професійних ситуацій, тренінгам і супервізії. Д. Селі зазначає, що «саме активні методи сприяють розвитку критичного мислення, етичної рефлексії та моральної відповідальності» [38, с. 27].

Важливо підкреслити, що формування професійно-етичної культури майбутніх соціальних працівників відбувається не лише на рівні окремих дисциплін та методів, а в контексті цілісної психологічної й педагогічної взаємодії. Студент опановує етичні цінності через власний досвід спілкування, участь у творчих і проєктних завданнях, діяльність у студентському середовищі й моделювання професійних ситуацій. Як зазначає Т. Семигіна, «становлення етичної культури є складним процесом переходу від зовнішніх норм до внутрішніх переконань, що потребує часу, рефлексії та практичних ситуацій морального вибору» [41, с. 117].

Психологічним механізмом формування професійно-етичної культури виступає інтеріоризація моральних норм, тобто їх поступове засвоєння і перетворення на внутрішні переконання. Це відбувається через особисту взаємодію зі значущими дорослими – викладачами, кураторами практики, соціальними працівниками-практиками. О. Михайленко підкреслює, що «викладач, який демонструє толерантність, справедливість і повагу, стає для студента еталоном етичної поведінки й чинником розвитку моральної позиції» [29, с. 36].

Ще один важливий аспект – соціально-психологічне навчання, у межах якого студенти опановують способи регуляції емоцій, навички емпатії, стратегії конструктивного спілкування. За дослідженнями Р. Зозуляк-Случик, «саме розвиток емпатійної здатності сприяє тому, що майбутній фахівець здатен відчувати стан клієнта, інтерпретувати його переживання та приймати гуманістично орієнтовані професійні рішення» [19, с. 148].

Важливим педагогічним чинником є організація освітнього процесу на засадах партнерської взаємодії. У такій моделі студент не є пасивним отримувачем знань, а виступає активним суб'єктом навчання: висловлює власні ідеї, аналізує етичні ситуації, формулює професійну позицію. За І. Шепляковою, «партнерська взаємодія сприяє розвитку критичного мислення, відповідальності та здатності приймати самостійні етичні рішення» [47, с. 44]. У такому середовищі студенти вчаться аргументувати свої дії, розуміти наслідки рішень, співвідносити моральні вимоги з професійними стандартами.

Психолого-педагогічний аспект формування професійно-етичної культури тісно пов'язаний із процесом професійної соціалізації. Під час навчальної і виробничої практики студенти вперше стикаються з реальними етичними дилемами: необхідністю захищати права клієнтів, підтримувати конфіденційність, уникати дискримінації, налагоджувати продуктивний контакт із людьми різного віку, культурного чи соціального статусу. Такі «ситуації стають ключовими для розвитку етичної компетентності, оскільки дозволяють побачити практичне значення етичних норм і взяти відповідальність за свої дії» [32, с. 163].

Важливим елементом педагогічного впливу є супервізія, яка дає можливість студентам обговорити труднощі професійної взаємодії, проаналізувати власні емоції та поведінку, розглянути альтернативні підходи до вирішення проблеми. Д. Сай підкреслює, що «супервізія формує етичну чутливість та здатність усвідомлювати мотивацію власних професійних дій» [38, с. 29].

Крім того, необхідно враховувати соціально-психологічні фактори студентського колективу. Позитивний морально-психологічний клімат, прийняття, взаємоповага, групова підтримка сприяють формуванню моральної стійкості й зниженню емоційного виснаження. За спостереженнями М. Мітіної, «саме доброзичливе освітнє середовище дозволяє студенту відчувати себе цінним, потрібним і здатним до професійного зростання» [28, с. 59].

Не менш значущим є розвиток моральної саморегуляції, що забезпечує здатність майбутнього соціального працівника контролювати власні емоції, уникати імпульсивних рішень і зберігати професійну дистанцію. Ця якість є особливо важливою у роботі з клієнтами, які переживають кризу, стрес, емоційну нестабільність.

Отже, психологічний і педагогічний аспекти формування професійно-етичної культури перебувають у тісній єдності: психологічні механізми визначають внутрішню моральну готовність студента, тоді як педагогічні умови створюють можливості для її практичної реалізації й закріплення. Поєднання цих чинників забезпечує поступове становлення професійної ідентичності майбутнього соціального працівника та формує фундамент для його гуманістично орієнтованої професійної діяльності.

РОЗДІЛ 2. ПРАКТИЧНІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНО-ЕТИЧНОЇ КУЛЬТУРИ МАЙБУТНІХ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ

2.1. Організація дослідження рівня професійно-етичної культури майбутніх соціальних працівників

Практичне дослідження професійно-етичної культури доцільно розпочинати з констатувального етапу, метою якого є виявлення реального стану сформованості етичних уявлень, ціннісних орієнтацій та професійно-етичних установок у майбутніх соціальних працівників. Саме результати такого дослідження стають підґрунтям для подальшої розробки програми формування професійно-етичної культури [19, с. 112].

У цьому дослідженні об'єктом емпіричного вивчення виступають здобувачі освіти спеціальності 231 «Соціальна робота», які навчаються за освітньою програмою підготовки майбутніх соціальних працівників. Вибір саме цієї групи є логічним і методично обґрунтованим, оскільки саме вони у найближчому майбутньому виконуватимуть професійні функції в соціальній сфері й мають відповідати вимогам до рівня професійно-етичної культури, визначеним міжнародними та національними стандартами [26, с. 45; 41, с. 115].

Емпірична база дослідження: студентів 6 курсу спеціальності 231 «Соціальна робота» (кількість респондентів – $N = 15$ осіб). До вибірки включені здобувачі освіти, які:

- навчаються за денною формою;
- мають досвід проходження навчальної чи виробничої практики у соціальних установах (за наявності);
- дали інформовану згоду на участь в анкетуванні.

Метою констатувального дослідження є діагностика рівня професійно-професійно-етичної культури майбутніх соціальних працівників та виявлення проблемних зон, які потребують цілеспрямованого педагогічного впливу.

Анкета розробляється з урахуванням професійно-етичних вимог до проведення опитувань у соціальній сфері: добровільна участь, анонімність, конфіденційність отриманих даних, інформування про мету дослідження та можливість відмови на будь-якому етапі [24, с. 29].

На основі сукупності цих показників планується виокремити три рівні сформованості професійно-етичної культури:

- високий – стійкі етичні знання, гуманістична ціннісна орієнтація, послідовна етична поведінка;
- середній – достатня поінформованість, вибіркова реалізація етичних норм, наявність суперечностей між знаннями й поведінкою;
- низький – фрагментарні знання, ситуативна орієнтація на цінності, труднощі у прийнятті етично виражених рішень.

Кількісну обробку результатів планується здійснювати за допомогою описової статистики. Інтерпретація групуватиметься на аналізі відповідей на відкриті запитання.

Отже, констатувальне дослідження професійно-етичної культури майбутніх соціальних працівників, організоване у форматі онлайн-опитування здобувачів освіти спеціальності 231 «Соціальна робота», дає змогу цілеспрямовано діагностувати рівень їхніх професійно-етичних знань, ціннісних орієнтацій, рефлексивної та поведінкової готовності до дотримання професійних стандартів. Чітко визначені мета, завдання, показники та рівні сформованості професійно-етичної культури створюють методичне підґрунтя для подальшого аналізу отриманих результатів та розроблення програми її формування й удосконалення.

2.2. Аналіз результатів дослідження рівня професійно-етичної культури майбутніх соціальних працівників

У межах роботи було проведено емпіричне дослідження з метою визначення рівня сформованості професійно-етичної культури майбутніх соціальних працівників, їх обізнаності з етичними нормами та готовності діяти відповідально в умовах професійних дилем.

У дослідженні взяли участь 15 здобувачів освіти СР-65 групи, спеціальності 231 «Соціальна робота». Варто зазначити, що студенти мають досвід вивчення дисциплін професійного спрямування та проходження практики.

Опитування здійснювалося у форматі Google Форми, анонімно, із добровільною участю респондентів. Анкета містила 15 тверджень за 5-бальною шкалою Лайкерта (1 – «повністю не згоден», 5 – «повністю згоден»), структурованих у три блоки:

- 1) обізнаність щодо етичних норм соціальної роботи;
- 2) ставлення до професійної етики;
- 3) самооцінка готовності вирішувати етичні ситуації.

Для того щоб з'ясувати, наскільки майбутні соціальні працівники обізнані з етичними нормами професії та відчують готовність діяти відповідно до них, було проведено опитування здобувачів освіти. Перший блок анкети був спрямований на оцінку теоретичної обізнаності студентів щодо змісту професійної етики, знання основних принципів соціальної роботи та рівня ознайомленості з Етичним кодексом соціальних працівників України.

Отримані відповіді були проаналізовані за 5-бальною шкалою Лайкерта, де 1 означає повну незгоду, а 5 – повну згоду з твердженням. Середні значення дозволили точно визначити актуальний рівень знань

студентів і виявити прогалини, які потребують подальшого розвитку. Узагальнені результати першого блоку представлені в таблиці 2.1.

Таблиця 2.1

Рівень обізнаності студентів із професійно-етичними нормами (N = 15)

Твердження	Середній бал	Тлумачення
Я добре знаю етичні принципи соціальної роботи	3,4	середній рівень знань
Я знайомий(а) зі змістом Етичного кодексу соціальних працівників України	3,1	недостатня обізнаність
Під час навчання ми розглядали реальні етичні кейси	3,7	частковий досвід

Зведені дані свідчать, що рівень обізнаності студентів можна охарактеризувати як помірний і таким, що потребує поглиблення.

1. Знання етичних принципів (3,4 бала із 5).

Середній бал 3,4 вказує, що респонденти мають базове уявлення про етичні принципи (повага до гідності, конфіденційність, недискримінація, відповідальність), але лише близько 40 % студентів оцінюють свої знання як достатні (4–5 балів), 35–38 % обрали нейтральні відповіді (3 бали), приблизно 20 % вважають, що їх знань явно бракує (1–2 бали).

Це демонструє необхідність систематизації та поглиблення теоретичного матеріалу.

2. Ознайомленість з Етичним кодексом соціальних працівників України (3,1 бала).

Показник 3,1 є найнижчим у блоці, що означає: більшість студентів поверхнево знайомі зі структурою та змістом Кодексу; частина респондентів (приблизно 25 %) взагалі не пам'ятає, що документ містить; лише 18–20 % студентів вказали, що детально ознайомлені зі змістом.

Це є суттєвою проблемою, оскільки саме Етичний кодекс визначає стандарти поведінки соціального працівника.

3. Досвід розбору реальних етичних кейсів (3,7 бала).

Найвищу оцінку отримало твердження про практичні ситуації – 3,7 бала: близько 50 % респондентів зазначили, що хоча б іноді аналізували етичні ситуації; приблизно 30 % робили це рідко; лише 20 % мають постійний досвід розбору кейсів (рис. 2.1).



Рис. 2.1. Рівень обізнаності студентів із професійно-етичними нормами.

Результат свідчить про наявність практичних елементів у навчанні, однак їх явною мірою недостатньо.

Узагальнюючи отримані результати, можна стверджувати, що студенти мають базове, але несистемне уявлення про етичні норми професії. Найпроблемнішим є рівень ознайомлення з Етичним кодексом України, тоді як практичні компетентності також сформовані недостатньо. Це вказує на потребу: розширення практичної складової; більшої кількості кейсів, тренінгів і рольових моделей; цілеспрямованої програми формування професійно-етичної культури студентів.

Другий блок опитування був спрямований на визначення того, як майбутні соціальні працівники поведуться в етично складних ситуаціях, чи здатні вони дотримуватися професійних стандартів, зберігати конфіденційність, уникати упередженості та діяти відповідально.

Опитування проводилося серед тих самих 15 студентів, які оцінювали власну готовність до етичної взаємодії з клієнтами за 5-бальною шкалою (1 - «повністю не погоджуюсь», 5 - «повністю погоджуюсь»). Отримані результати дозволяють простежити, які елементи професійно-етичної поведінки сформовані краще, а які потребують посиленого розвитку (табл. 2.2).

Таблиця 2.2.

Рівень сформованості етичної поведінки у професійних ситуаціях (N = 15)

Твердження	Середній бал	Тлумачення
Я можу зберігати конфіденційність навіть у складних ситуаціях	4,0	високий рівень сформованості
Умію уникати упередженого ставлення до клієнтів	3,5	середній рівень
У конфліктних ситуаціях намагаюся керуватися принципами професійної етики	3,8	достатній рівень
Я здатний(на) вчасно звернутися по супервізію або консультацію	3,2	недостатня сформованість

1. Здатність зберігати конфіденційність - 4,0 бала (високий рівень)

Показник 4,0 свідчить, що найбільш сформованою компетентністю студентів є саме конфіденційність.

За деталізацією відповідей: приблизно 65–70 % студентів обрали високі бали (4–5), лише 10 % вказали, що їм важко дотримуватися конфіденційності у стресових ситуаціях.

Це демонструє, що студенти достатньо добре розуміють важливість нерозголошення інформації та вміють етично поводитися з персональними даними клієнтів.

2. Уникнення упередженості - 3,5 бала (середній рівень).

Показник 3,5 свідчить про наявність певних труднощів у забезпеченні неупередженого ставлення до клієнтів.

Структура відповідей: близько 40 % студентів вказали, що здебільшого намагаються уникати стереотипів, 35 % займають нейтральну позицію (3 бали), ще 25 % зізналися, що іноді упередженість все ж впливає на їхні судження.

Це підтверджує, що студенти потребують поглибленого опрацювання тем толерантності, антидискримінації та культурної компетентності.

3. Дотримання професійних норм у конфліктних ситуаціях – 3,8 бала.

Показник 3,8 відображає те, що більшість студентів намагаються застосовувати етичні принципи, коли виникають суперечливі ситуації.

За відповідями приблизно 55 % респондентів у конфліктах намагаються діяти відповідно до професійних стандартів, 30 % займають нейтральну позицію, близько 15 % зізналися, що емоційність інколи заважає їм діяти етично.

Це свідчить про потребу у тренінгах з емоційної регуляції та розвитку асертивної поведінки.

4. Готовність звертатися по супервізію – 3,2 бала (низький–середній рівень)

Це найнижчий показник блоку, що демонструє недостатню сформованість навички звернення по допомогу до наставника.

Розподіл відповідей: лише 20 % студентів високо оцінили готовність користуватися супервізією, 50 % обрали середні відповіді (3 бали), близько 30 % показали низьку готовність (1–2 бали), що свідчить про побоювання виглядати некомпетентними або невміння визначати межі власної відповідальності (рис. 2.2).

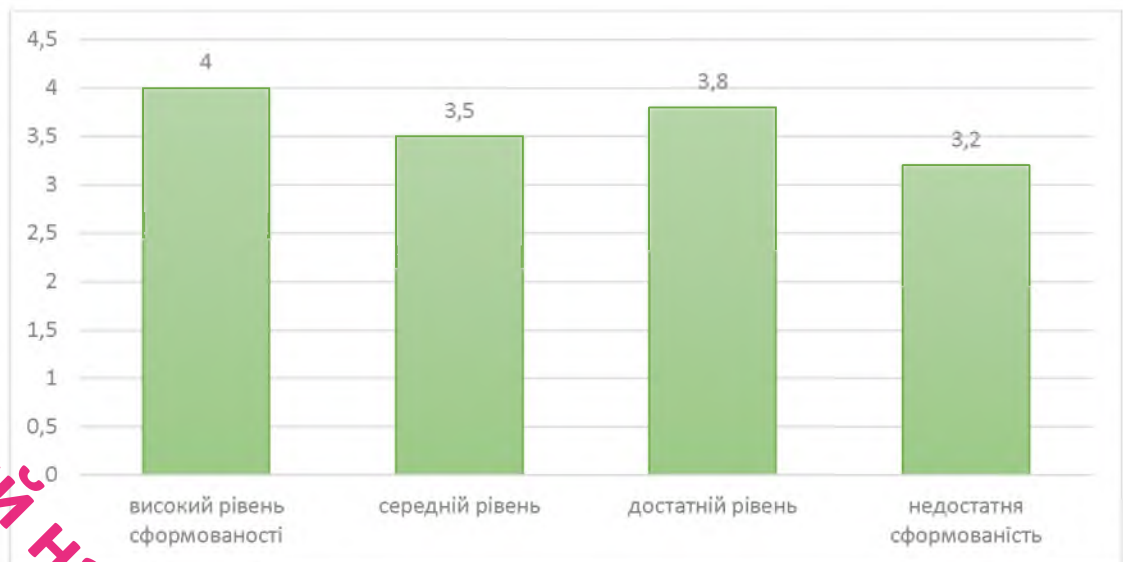


Рис. 2.2. Рівень сформованості етичної поведінки у професійних ситуаціях.

Це є важливим сигналом, що майбутніх соціальних працівників необхідно вчити культури супервізії як інструменту професійної підтримки.

Отримані результати свідчать, що майбутні соціальні працівники демонструють достатній рівень загальної етичної поведінки, проте мають істотні прогалини, які потребують цілеспрямованого педагогічного впливу. Найкраще сформована компетентність – це збереження конфіденційності (4,0 бала), що є важливою ознакою професійної відповідальності.

Водночас низький рівень готовності звертатися до супервізії (3,2 бала) та середній рівень уникнення упередженості (3,5 бала) свідчать про недостатню сформованість рефлексивних, саморегуляційних і комунікативних навичок, які є ключовими для гуманістично орієнтованої соціальної роботи.

Отже, результати опитування підкреслюють необхідність упровадження системної програми формування професійно-етичної культури студентів, що включає тренінги, супервізії, аналіз етичних кейсів і розвиток емоційно-ціннісної компетентності.

Третій блок опитування був спрямований на виявлення того, наскільки студенти – майбутні соціальні працівники – відчують власну готовність до етичної взаємодії з різними категоріями клієнтів.

Цей блок оцінює важливі аспекти майбутньої професійної діяльності:

- повагу до гідності людини,
- толерантність,
- уміння налагоджувати контакт,
- здатність приймати зважені рішення у морально складних ситуаціях,
- готовність працювати із вразливими групами населення.

Результати опитування подано в табл. 2.3.

Таблиця 2.3.

Готовність до етичної взаємодії з клієнтами (N = 15)

Твердження	Середній бал	Тлумачення
Я готовий(а) працювати з вразливими групами (людьми похилого віку, ВПО, людьми з інвалідністю)	4,1	високий рівень
Я вмію встановлювати довірливий контакт з клієнтом	3,9	достатній рівень
Я здатний(на) адекватно реагувати на емоційний стан клієнта	3,7	середній рівень
Я відчуваю впевненість у ситуаціях, що містять моральні суперечності	3,3	недостатня сформованість

Аналізуючи результати, зазначимо:

1. Готовність працювати з вразливими групами – 4,1 бала (високий рівень). Це найвищий показник у блоці.

За структурою відповідей:

- 70 % студентів обрали 4–5 балів;
- 25 % оцінили свою готовність на середньому рівні (3 бали);
- лише 5 % мають низький рівень самовідчуття щодо роботи з вразливими групами.

Це демонструє високий потенціал студентів до гуманістичної взаємодії та бажання працювати з людьми, які переживають складні життєві ситуації.

2. Уміння встановлювати довірливий контакт – 3,9 бала (достатній рівень)

Показник 3,9 свідчить про наявність у студентів добре сформованих базових навичок комунікації.

- 55 % респондентів зазначили, що легко встановлюють контакт,
- 30 % мають середній рівень,
- 15 % стикаються з труднощами, особливо при емоційно напружених ситуаціях.

Це вказує на потребу проводити тренінги з розвитку емпатії, активного слухання та емоційного інтелекту.

3. Реагування на емоційний стан клієнта – 3,7 бала (середній рівень)

Цей показник демонструє, що студенти частково готові до роботи з клієнтами, які перебувають у стресі або кризі:

- 45 % студентів вказують на достатній рівень умінь;
- 40 % – мають середню готовність; 15 % – відчують труднощі, особливо коли клієнт проявляє сильні емоції (агресію, страх, сльози).

Це свідчить про необхідність додаткового навчання у сфері кризового консультування та технік стабілізації клієнта.

4. Впевненість у ситуаціях моральних суперечностей – 3,3 бала (найнижчий показник)

Це ключова проблема, яка потребує цілеспрямованої корекції.

- лише 18–20 % студентів впевнені у власних рішеннях під час моральних дилем,
- 50 % оцінюють свій рівень як середній,
- близько 30 % – відчують невпевненість або страх припуститися помилки.

Така невпевненість є природною для студентів, які ще не мають реальної практики, але водночас вказує на потребу:

- практичних тренінгів,
- моделювання етичних кейсів,
- супервізійних занять,
- групової рефлексії.

Саме ці форми допомагають формувати стійкість, відповідальність і професійну впевненість (рис. 2.3.).

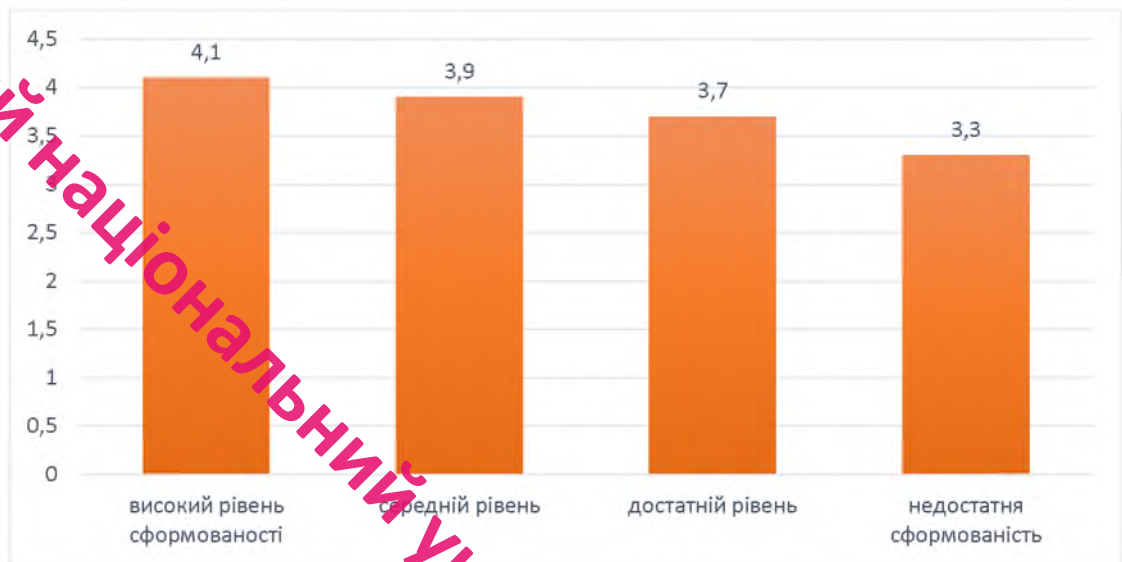


Рис. 2.3. Результати опитування готовності до етичної взаємодії з клієнтами.

Результати третього блоку опитування свідчать, що студенти загалом демонструють високу мотивацію до гуманістичної взаємодії з клієнтами та достатній рівень базових комунікативних умінь. Водночас найменш сформованим компонентом є впевненість у ситуаціях моральних суперечностей, що потребує додаткової практичної підготовки.

Таким чином, рівень готовності до етичної взаємодії є загалом достатнім, але потребує посилення за такими напрямками:

- розвиток стресостійкості;
- тренінги морального вибору;
- моделювання етичних кейсів;
- практика супервізії й рефлексії;
- формування внутрішньої професійної впевненості.

Ці результати підтверджують необхідність подальшого впровадження програми формування професійно-етичної культури.

Проведене дослідження дозволило порівняти рівні сформованості різних компонентів професійно-етичної культури майбутніх соціальних працівників. Порівняння даних показує такі закономірності:

Середній бал за твердженням «Я добре знаю етичні принципи соціальної роботи» становить 3,4, що свідчить про середній рівень теоретичних знань.

Ознайомленість зі змістом Етичного кодексу має нижчий показник – 3,1, що вказує на фрагментарне та поверхнєве розуміння нормативної бази.

Отже, загальні уявлення про професійні норми сформовані краще, ніж глибоке знання конкретних документів.

Показник «Під час навчання ми розглядали реальні етичні кейси» – 3,7, який є найвищим серед оцінених. По суті, студенти частіше взаємодіяли з практичним матеріалом, ніж із теоретичною нормативною базою. Це вказує на переважання практико-орієнтованого підходу в освітньому процесі.

У таблиці 2.4. подано співставлення різних компонентів етичної підготовки.

Таблиця 2.4.

Співставлення різних компонентів етичної підготовки

Компонент	Середній рівень	Інтерпретація
Теоретичні знання	3,4	Стабільний середній рівень
Знання нормативних документів	3,1	Найнижчий показник
Практична робота з кейсами	3,7	Найвищий рівень сформованості

Найсильнішою стороною студентів є практична здатність аналізувати моральні ситуації, розглядати дилеми та працювати з кейсами. Найслабшим аспектом є знання офіційних етичних документів. Теоретична обізнаність перебуває на середньому рівні, але потребує систематизації.

Порівнюючи всі результати, можна стверджувати:

- студенти демонструють більшу впевненість у практичних аспектах (розбір кейсів), ніж у теоретичних (знання кодексу);
- рівень обізнаності з документацією є недостатнім і потребує підсилення спеціальними освітніми заходами;
- освітнє середовище впливає на формування професійно-етичної культури нерівномірно: практична компонента розвинена ліпше за нормативно-правову.

Порівняння різних вимірів професійно-етичної підготовки показало, що майбутні соціальні працівники мають базовий рівень сформованості професійно-етичної культури, проте прогалини спостерігаються саме у сфері знання нормативно-етичних документів. Найвищі результати засвідчують готовність до практичного аналізу етичних ситуацій, що створює потенціал для подальшого розвитку. Отже, освітній процес варто збалансувати: доповнити практичні форми роботи систематичним вивченням етичних стандартів і кодексів професії.

Проведене опитування дозволило виявити ключові труднощі та типові етичні дилеми, з якими можуть стикатися майбутні соціальні працівники в професійній діяльності. Дані показали, що студенти здебільшого усвідомлюють моральний характер соціальної роботи, однак відчують недостатню впевненість у ситуаціях, де виникає конфлікт цінностей, відповідальності або професійних ролей. Найбільш проблемними є питання дотримання конфіденційності, забезпечення безпеки клієнта, встановлення професійних меж і прийняття рішень в умовах обмежених ресурсів.

Результати засвідчують потребу у розширенні практичної професійно-етичної підготовки, роботи з кейсами, моделювання професійних ситуацій, супервізії та обговорення реальних етичних дилем. Це стане підґрунтям для формування зрілої професійно-етичної позиції та підвищить якість майбутньої соціальної практики.

2.3. Розробка та впровадження програми формування професійно-етичної культури майбутніх соціальних працівників

Результати констатувального етапу дослідження засвідчили, що в майбутніх соціальних працівників спостерігається лише середній рівень обізнаності з професійно-етичними нормами, фрагментарне знання змісту Етичного кодексу та недостатньо сформовані навички аналізу етичних ситуацій. Це дає підстави стверджувати, що формування професійно-етичної культури не відбувається стихійно, а потребує цілеспрямованого психолого-педагогічного впливу у формі спеціально організованої програми.

Метою програми формування професійно-етичної культури є підвищення рівня етичної компетентності майбутніх соціальних працівників, розвиток відповідального ставлення до професійних норм і цінностей, а також формування готовності діяти відповідно до принципів гуманізму, гідності, справедливості та недискримінації в реальних умовах майбутньої діяльності.

Основні завдання програми:

- поглибити знання студентів про етичні принципи та норми соціальної роботи, зміст Етичного кодексу фахівців соціальної сфери;
- сформувати стійкі професійні цінності (повагу до гідності клієнта, відповідальність, недискримінацію, конфіденційність);
- розвивати вміння аналізувати етичні дилеми та приймати виважені професійні рішення;
- сприяти розвитку емпатії, рефлексії, асертивної комунікації та вміння працювати в команді;
- підвищити усвідомлену готовність дотримуватися етичних стандартів у майбутній фаховій діяльності.

Структура та зміст програми

Програма формування професійно-етичної культури майбутніх соціальних працівників побудована за модульним принципом і включає три взаємопов'язані блоки:

1. Когнітивний блок («Знання про професійну етику»)

- зміст – базові поняття професійної етики, принципи та норми соціальної роботи, структура та ключові положення Етичного кодексу;
- форми роботи – проблемні міні-лекції, обговорення нормативних документів, аналіз прикладів із практики;
- очікуваний результат – усвідомлення значущості професійної етики, систематизація знань про етичні стандарти.

2. Ціннісно-мотиваційний блок («Професійні цінності соціального працівника»)

- зміст – професійні цінності соціальної роботи, ставлення до клієнта, межі відповідальності, поняття професійної честі та гідності;
- форми роботи – ціннісні дискусії, робота в малих групах, аналіз біографій і професійних випадків, рефлексивні есе;
- очікуваний результат – посилення внутрішньої мотивації діяти етично, усвідомлення власних ціннісних орієнтацій.

3. Діяльнісний блок («Етична поведінка в професійних ситуаціях»)

- зміст – етичні дилеми в роботі з різними категоріями клієнтів (діти, особи з інвалідністю, ВПО, постраждалі від насильства тощо), конфіденційність, межі професійної допомоги, профілактика професійного вигорання;
- форми роботи – кейс-метод, рольові ігри, моделювання етичних ситуацій, тренінгові вправи, групова рефлексія;
- очікуваний результат – розвиток практичних умінь приймати етично виважені рішення, відстоювати професійну позицію без порушення прав клієнта.

Окремим компонентом програми можуть стати рефлексивні щоденники, у яких студенти мають фіксувати власні переживання під час тренінгів і практики, описувати етичні ситуації, з якими стикаються, та варіанти можливих рішень. Це дозволить поглибити процес особистісного осмислення професійної етики. Структуру та основні модулі програми узагальнено в додатку В, де подано назви занять, форми роботи та очікувані результати.

Запропонована програма охоплює як когнітивний, так і діяльнісно-практичний та рефлексивний компоненти, що забезпечить її комплексний вплив на формування професійно-етичної культури. Вона поєднує теоретичне ознайомлення з нормами професійної етики, опрацювання реальних ситуацій, моделювання етичних дилем та рефлексивне осмислення професійних рішень. Така багаторівнева структура відповідає сучасним науковим підходам, згідно з якими формування професійно-етичної компетентності майбутнього соціального працівника можливе лише за умови інтеграції знань, практичних навичок та внутрішньої моральної позиції. Особливе значення має включення цінісно-мотиваційного блоку, який сприяє усвідомленню професійної місії соціального працівника та формуванню внутрішньої установки діяти відповідно до принципів гуманізму, гідності та недискримінації.

Формування професійно-етичної культури соціального працівника вимагає системного застосування різних методів і форм (таблиця 2.5.), що поєднують теоретичну підготовку, практичне відпрацювання етичних навичок і рефлексію.

Таблиця 2.5.

Методи та форми формування професійно-етичної культури майбутніх соціальних працівників

№	Метод / форма	Зміст (суть методу)	Мета / результат застосування
1	Тренінги, семінари,	Проведення інтерактивних занять, спрямованих на	Розвиток умінь приймати етично виважені рішення,

№	Метод / форма	Зміст (суть методу)	Мета / результат застосування
	майстер-класи з етичної поведінки	формування навичок етичного спілкування, розв'язання моральних дилем.	підвищення моральної компетентності.
2	Професійна рефлексія	Самоаналіз власних дій, мотивів і моральних виборів у процесі професійної діяльності.	Усвідомлення моральної відповідальності, розвиток етичної чутливості та самокорекції поведінки.
3	Кейс-метод	Розбір реальних або змодельованих ситуацій із практики соціальної роботи, що містять етичні дилеми.	Формування навичок етичного аналізу, уміння знаходити морально обґрунтовані рішення.
4	Наставництво	Передача професійного й етичного досвіду від досвідчених фахівців молодим працівникам.	Засвоєння норм професійної поведінки через приклад, формування моральних орієнтирів.
5	Рольові ігри	Модельовання професійних ситуацій з етичним змістом, розігрування ролей клієнта, працівника, керівника тощо.	Розвиток емпатії, толерантності, комунікативних умінь, уміння діяти етично у складних ситуаціях.
6	Самоосвіта	Самостійне вивчення етичних кодексів, літератури, нормативних документів, професійних стандартів.	Постійне вдосконалення етичної культури, підтримання актуальних знань про норми та принципи професії.
7	Етичні дискусії та обговорення професійних дилем	Колективне обговорення моральних проблем, аналіз різних точок зору на етичні ситуації.	Розвиток критичного мислення, вміння аргументувати позицію, формування культури діалогу та взаємоповаги.

У закладах вищої освіти методи можна класифікувати як інформативно-пізнавальні (лекції, семінари, модулі з етики), практико-орієнтовані (кейси, рольові ігри, супервізія), оцінно-рефлексивні (портфоліо, етичні комітети, самооцінка) та виховні (тренінги розвитку емпатії, гурткова

робота). Поєднання цих методів забезпечує не лише засвоєння нормативної бази, а й формування ціннісно-мотиваційного ставлення до професії.

Лекційні курси з етики забезпечують теоретичну основу – історію етики професії, основні моральні принципи, міжнародні та національні кодекси. Однак самі по собі лекції часто недостатні: сучасні дослідження підкреслюють важливість інтеграції лекцій з практичними вправами, де студенти програвать складні етичні дилеми та відпрацьовують алгоритми прийняття рішень. Тому ефективною формою є проблемні семінари та інтерактивні майстер-класи, у яких аналіз реальних кейсів поєднується з обговоренням моральних принципів у контексті української практики [32].

Практична підготовка охоплює вивчення таких тем: основні проблеми військовослужбовців і їхніх родин; напрями, методи та форми роботи з різними категоріями, організація соціальної роботи з молоддю, військовослужбовцями, сім'ями військовослужбовців, учасниками бойових дій та переселенцями. Значна увага приділяється роботі із сім'ями, які виховують дітей з особливими потребами, впровадженню сучасних технологій соціальної роботи, системному підходу та інноваційним методам роботи з такими родинами. Також розглядаються організаційно-методичні засади створення груп взаємопідтримки батьків, міжнародний досвід підвищення ефективності соціальної роботи.

Крім того, програми включають вивчення соціальних проблем населення, зокрема алкоголізації та наркотизації, їх причин, умов поширення та ефективних заходів профілактики, включаючи міжнародні практики. Окрему увагу приділено проблемам бездомних осіб, створенню системи підтримки та догляду за ними, а також аналізу досвіду зарубіжних країн у цій сфері.

Соціальні працівники також знайомляться із державними документами та стратегіями роботи з обдарованими дітьми, методами їх виявлення, формами педагогічної підтримки та соціального супроводу. Значна увага приділяється соціальній роботі з особами, звільненими з місць позбавлення

волі, включно з ресоціалізацією, психологічною підтримкою, відновленням сімейних зв'язків та працевлаштуванням [11].

Серед ефективних методів практичних занять використовуються різні способи організації навчально-пізнавальної діяльності. За джерелом інформації застосовуються словесні методи (традиційна та проблемна лекція, лекція-прес-конференція, пояснення, розповідь, бесіда), наочні методи (спостереження, ілюстрація, демонстрація) та практичні вправи.

За логікою передачі інформації використовуються індуктивні, дедуктивні, аналітичні та синтетичні методи. За рівнем самостійності мислення – репродуктивні, пошукові та дослідницькі. За ступенем керування навчальною діяльністю – під керівництвом викладача або у форматі самостійної роботи (робота з літературою, виконання індивідуальних навчальних проектів).

Практичні заняття формують у майбутніх соціальних працівників комплекс знань і навичок, необхідних для роботи з різними категоріями клієнтів та для ефективного впровадження етичних і професійних стандартів у соціальній практиці.

Рольові ігри і моделювання практичних ситуацій дозволяють опрацьовувати міжособистісні межі, конфіденційність, управління конфліктом інтересів та інші етичні сценарії. У контексті воєнного та поствоєнного часу (виклики для української системи соціальних послуг) такі ігри мають сценарії, пов'язані з масовим переселенням, травмою та ресурсним дефіцитом – це розвиває навички пріоритизації, професійної відповідальності й гуманного ставлення. Практики рекомендують включати супервізію і дебрифінг після польової практики: супервізор допомагає працівнику розібрати етичні питання, які виникли під час роботи, і відпрацювати механізми подальших дій.

Портфоліо й етичні журнали – інструменти самоаналізу. Завдання студента – фіксувати етичні дилеми, аргументувати вибір дій та рефлексувати над результатами. Це прищеплює звичку професійного

рефлексивного мислення і показує динаміку етичного росту. Ще одна дієва форма – створення робочих етичних комітетів або нарад у складі фахівців організації, куди залучаються практики, менеджери та іноді представники громади; такі комісії працюють як майданчик для аналізу спірних випадків та розробки локальних етичних процедур.

На рівні професійної освіти важлива міждисциплінарна інтеграція: етичні теми мають бути присутні в різних дисциплінах, що дозволяє бачити етику не як окрему дисципліну, а як скрізь присутній компонент професійної діяльності. Також ефективні дистанційні та змішані формати (вебінари, модулі в е-курсах) – вони особливо корисні для підвищення кваліфікації працівників, що працюють у віддалених громадах. Нарешті, важливо системно оцінювати результати: стандартизовані тести етичної компетентності, супервізійні звіти та відгуки отримувачів послуг дають зворотний зв'язок про ефективність обраних методів.

Таким чином, запропоновані методи та форми будуть сприяти ефективному формуванню професійно-етичної культури майбутніх соціальних працівників.

ВИСНОВКИ:

Проведене дослідження дозволило всебічно проаналізувати й обґрунтувати особливості формування професійно-етичної культури майбутніх соціальних працівників. У контексті першого завдання було розкрито сутність поняття професійно-етичної культури, проаналізовано її структурні компоненти та ідейно-ціннісну основу. Встановлено, що професійно-етична культура є інтегрованою характеристикою особистості, яка поєднує моральні переконання, професійні норми, етичні принципи та особистісні якості, що забезпечують гуманістичну спрямованість професійної діяльності. Вона проявляється через знання етичних норм, сформовану систему цінностей, здатність приймати морально відповідальні рішення, дотримуватися принципів справедливості, толерантності, конфіденційності та поваги до людської гідності.

Вивчення міжнародних документів, національного законодавства та професійних етичних кодексів засвідчило, що система соціальної роботи в Україні спирається на чітко визначені морально-правові орієнтири. Етичний кодекс спеціалістів із соціальної роботи, Закон України «Про соціальні послуги», Декларація прав людини, Європейська соціальна хартія та інші документи формують підґрунтя для стандартизації професійної поведінки, підсилюють важливість дотримання принципів людяності, рівності, недискримінації та професійної відповідальності. Встановлено, що нормативно-правова база відіграє ключову роль у становленні професійно-етичної культури, оскільки забезпечує юридичну визначеність і моральну легітимність діяльності фахівців соціальної сфери.

У ході аналізу з'ясовано, що ефективний розвиток професійно-етичної культури можливий за умови створення сприятливого освітнього середовища, яке спонукає студентів до рефлексії, критичного мислення та усвідомленого прийняття етичних рішень. Особистісно орієнтований, компетентнісний та діяльнісний підходи забезпечують взаємодію знань,

цінностей, мотивації та практичних умінь. Важливим є також розвиток емпатії, моральних почуттів, навичок міжособистісної комунікації, здатності до подолання етичних дилем та внутрішнього конфлікту, що нерідко виникає у професійній діяльності соціального працівника.

Була розроблена програма формування професійно-етичної культури майбутніх соціальних працівників. Програма включає когнітивний, ціннісно-мотиваційний, діяльнісний і рефлексивний модулі, які забезпечать цілісність і системність впливу. Найбільш результативними є активні методи: тренінги, майстер-класи, етичні дискусії, рольові ігри, кейс-методи, аналіз професійних ситуацій, методи професійної рефлексії. Саме ці методи стимулюють моральне мислення, формують уміння бачити етичні наслідки професійної поведінки, сприяють розвитку відповідальності та етичної чутливості. Практичні заняття, робота з реальними кейсами та моделювання етичних ситуацій дозволяють студентам відпрацьовувати навички морально зваженого вибору й переносять теоретичні знання у реальні професійні контексти.

Загалом результати дослідження дали змогу встановити, що професійно-етична культура є системоутворювальним елементом професійної підготовки соціальних працівників, оскільки визначає моральну якість їхньої діяльності, рівень довіри клієнтів та суспільства, ефективність професійної взаємодії та загальну соціальну результативність. Вона формується як у процесі навчання, так і в процесі саморозвитку, що підкреслює важливість інтеграції освітніх, виховних та практичних впливів. Підсумовуючи, можна стверджувати, що ефективне формування професійно-етичної культури можливе за умови поєднання змісту, інноваційних педагогічних технологій, практичної підготовки та особистісного зростання майбутніх фахівців.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Андрєєнкова В.Л., Байдик В.В., Войцях Т.В., Калашник О.А. та ін. Запобігання та протидія проявам насильства: діяльність закладів освіти: навч.-метод. посіб. К.: ФОП Нічога С.О., 2020. 196 с.
2. Алексєєва Г. М. Сутність і структура готовності майбутніх соціальних педагогів до застосування комп'ютерних технологій у професійній діяльності / *Збірник наукових праць Бердянського державного педагогічного університету : Педагогічні науки*. 2022. № 2. С. 9-14
3. Байдарова О., Михайловська О. Організаційні форми професійного навчання працівників у галузі соціальної роботи в Україні // *Вісник: Соціальна робота*. 2021. № 1(7). С. 6-13. URL: <https://www.visnyk.soch.robota.univ.kiev.ua/index.php/journal/article/view/104> (дата звернення: 01.11.2025).
4. Басюк Н.А. та ін. (за заг. ред. К.Б. Левченко, В.Г. Панка, І.І. Ткач). Технології соціально-педагогічної роботи з дітьми групи ризику: навч. посіб. К.: ФОП Кандиба Т.П., 2019. 345 с.
5. Бертотті Т., Стром-Готфрід К. Етичні міркування у дослідженнях із соціальної роботи // *Вісник Академії праці, соціальних відносин і туризму*. 2019. № 1. С. 86-101. URL: http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?I21DBN=LINK&P21DBN=UJRN&Z21ID=&S21REF=10&S21CNR=20&S21STN=1&S21FMT=ASP_meta&C21COM=S&2_S21P03=FILA=&2_S21STR=VAPSV_2019_1_9 (дата звернення: 01.11.2025).
6. Безпалько О.В., Яковенко І.М. Соціальна робота в Україні: навчальний посібник. К.: НАКККиМ, 2020. 233 с.
7. Дамзін О. В., Тетерук Р. О., Скакун С. О. Виховання моральних якостей як важливої складової становлення особистості у психологопедагогічній літературі. The 12th International scientific and practical conference “Innovative development of science, technology and education”

(August 29-31, 2024) *Perfect Publishing*, Vancouver, Canada. 2024. 367 p. С.145-152.

8. Державний стандарт надання послуг із соціальної профілактики торгівлі людьми / Наказ 30.07.2013 № 458. URL: <http://surl.li/ecbdw> (дата звернення: 01.12.2025).

9. Державний стандарт паліативного догляду / наказ від 29.01.2016 № 58 URL: <http://surl.li/yevx> (дата звернення: 01.12.2025)

10. Державний стандарт соціальної інтеграції та реінтеграції бездомних осіб / наказ від 19.09.2013 № 596. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1671-13#Text> (дата звернення: 01.12.2025).

11. Державний стандарт соціальної послуги підтриманого проживання осіб похилого віку та осіб з інвалідністю / наказ від 07.06.2017 № 956. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0806-17#Text> (дата звернення: 01.12.2025)

12. Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» / Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2005, № 52, ст.56. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text> (дата звернення: 01.12.2025)

13. Закон України «Про запобігання та протидію домашньому насильству» / Відомості Верховної Ради (ВВР), 2018, № 5, ст. 35. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2229-19#Text> (дата звернення: 01.12.2025)

14. Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» / Відомості Верховної Ради (ВВР), 2013, № 32, ст. 412. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text> (дата звернення: 01.12.2025)

15. Закон України «Про основи соціального захисту бездомних громадян і безпритульних дітей». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2623-15#Text> (дата звернення: 01.12.2025)

16. Закон України «Про протидію торгівлі людьми» / Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2005, № 26, ст. 354. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3739-17#Text> (дата звернення: 01.12.2025).
17. Закон України «Про соціальні послуги» / Відомості Верховної Ради (ВВР), 2019, № 18, ст. 73. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2671-19#Text> (дата звернення: 01. 12.2025).
18. Закон України «Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні» / Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1994, № 4, ст. 18. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3721-12> (дата звернення: 01.12.2025)
19. Зозуляк-Случик Р.В. Формування професійної етики майбутніх соціальних працівників в університетах: монографія. Івано-Франківськ: НАІР, 2019. 460 с.
20. Каркач А., Семигіна Т. Подолання цифрової нерівності як виклик для сучасної соціальної роботи з літніми людьми. URL: https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=en&user=6DLUfo8AAAAAJ&citation_for_view=6DLUfo8AAAAAJ:Tyk-4Ss8FVUC (дата звернення: 01.12.2025).
21. Капська А.Й. Сучасні технології соціально-педагогічної роботи з дітьми групи ризику: навч. посібник. К.: ЦП «Компринт», 2019. 255 с.
22. Корнещук В. В., Колодійчук Ю. В., Боделан М. В. Теорія і практика професійної підготовки майбутніх соціальних працівників: монографія / [Гол. ред. В. В. Корнещук]. Одеса : ФОП Бондаренко М.О., 2018. 296 с.
23. Кулава К.О. Розвиток державної політики у сфері протидії торгівлі людьми // *Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології*. 2021. № 6. С. 175-185.
24. Кулава К.О. Торгівля людьми: основні поняття та види експлуатації // *Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології*. 2021. № 7. С. 186-197.

25. Кочубей Т. Підготовка майбутніх соціальних працівників до роботи з різними групами клієнтів: з досвіду роботи // *Соціальна робота та соціальна освіта*. 2022. № 2(9). С. 262-271. URL: <http://srso.udpu.edu.ua/article/view/267356> (дата звернення: 01.12.2025)
26. Мардахасєв Л.В., Семігіна Т.В., Мигович І.І. та ін. Теорії і методи соціальної роботи: підручник для студентів вищих навчальних закладів. К.: Академвидав, 2019. 346 с.
27. Мартова Л.М. та ін. Теорія, історія та методика соціальної роботи: навч.-метод. посібник. Дніпро: ЛІРА, 2019. 245 с.
28. Мітіна С.В., Белавін С.П., Орловська О.А. та ін. Соціальна робота з різними категоріями клієнтів. К.: Галактика, 2021. 436 с.
29. Михайленко О.В. Формування професійно-етичної культури майбутніх фахівців соціальної сфери. 2022. URL: <https://enpuirb.udu.edu.ua/server/api/core/bitstreams/fa30858e-33a0-481c-ba83-225ad2fb73e4/content> (дата звернення: 01.12.2025)
30. Освітньо-професійна програма «Соціальна робота (Соціально-психологічне консультування)» першого (бакалаврського) рівня вищої освіти за спеціальністю 231 Соціальна робота галузі знань 23 Соціальна робота. Освітня кваліфікація: Бакалавр з соціальної роботи. Умань, 2024.
31. Поляничко А.О., Кирилюк А.В. (за заг. ред.). Технології соціальної роботи і соціальної допомоги в умовах трансформаційного періоду: навчально-метод. посібник. Суми: ФОП Цьома, 2020. 336 с.
32. Поліщук О.Р. Щодо професійного розвитку соціального працівника // *Розвивальний потенціал сучасної соціальної роботи: методологія та*, 2021. С. 160. URL: http://ecopsy.com.ua/data/conf_2021_03/tezy_knu_socwork_03_2021.pdf#page=160 (дата звернення: 01.12.2025)
33. Присакар В. Формування професійно-етичної культури у майбутніх соціальних працівників / *Stockholm, Kingdom of Sweden. Collection of scientific papers «SCIENTIA»*, 2024. May 10, С. 56-58.

34. Про впровадження соціально-педагогічної послуги «Університет третього віку»: Наказ Міністерства праці та соціальної політики України від 25.08.2011 № 326. URL: <http://document.ua/provprovadzhennja-socialnopedagogichnoyi-poslugi-universitdoc72450.html> (дата звернення: 01.12.2025)

35. Про затвердження Етичного кодексу спеціалістів із соціальної роботи України: Наказ Міністерства у справах сім'ї, молоді та спорту від 9.9.2005 р. № 1965. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/v1965643-05> (дата звернення: 01.12.2025)

36. Про затвердження професійного стандарту «Соціальний працівник»: Наказ Міністерства соціальної політики України № 1049 від 04.07.2019. URL: http://www.soc-zahyst.sm.gov.ua/images/docs/nakaz_msp_1049_2019.pdf (дата звернення: 01.12.2025)

37. Роєнко С. Формування професійно-етичної культури майбутніх соціальних працівників. *Ввічливість. Humanitas*, (2024 (5), С. 69–75.

38. Сай Д.В. Формування деонтологічної культури майбутніх соціальних працівників у закладах вищої освіти. 2023. URL: <https://krs.chmnu.edu.ua/jspui/handle/123456789/2645> (дата звернення: 01.12.2025)

39. Семигіна Т. В. Глобальні стандарти підготовки соціальних працівників як ідеалістичне бачення розвитку освіти із соціальної роботи. Репрезентація освітніх досягнень, мас-медіа та роль філології у сучасній системі наук : колективна монографія (1-е вид.). / під ред. Каплак В. Г. Вінниця: Європейська наукова платформа, 2021. С. 75–84 URL: https://www.researchgate.net/publication/348826393_GLOBALNI_STANDARTI_PIDGOTOVKI_SOCIALNIH_PRACIVNIKIV_AK_IDEALISTICNE_BACENNA_ROZVITKU_OSVITI_IZ_SOCIA (дата звернення: 01.12.2025)

40. Семигіна Т. Нові глобальні етичні принципи соціальної роботи // *Вісник Академії праці, соціальних відносин і туризму*. 2019. № 1. С. 70–85.

URL: https://www.socosvita.kiev.ua/sites/default/files/Semigina_5032019.pdf
(дата звернення: 01.12.2025)

41. Семигіна Т. Сучасна соціальна робота. Київ: Академія праці, соціальних відносин і туризму, 2020. 275 с. URL: https://www.researchgate.net/profile/Tetyana-Semigina/publication/342003632_Sucasna_socialna_robota/links/5eddf6ae299bf1d20bd86768/Sucasna-socialna-robota.pdf (дата звернення: 01.12.2025)

42. Соціальна робота: навчально-методичне забезпечення ОПП Соціальна педагогіка, соціально-виховна робота освітнього ступеня Бакалавр/ за заг. ред. С. Чернети, Н. Корпач. Луцьк : Волинськ.. нац. ун-т ім. Лесі Українки, 2022. 822 с URL: <https://evnuir.vnu.edu.ua/handle/123456789/21679>

43. Соціальна робота з сім'ями: теорії моделі, ефективні практики: колективна монографія. Волинський національний університет імені Лесі Українки / за загальною редакцією В. Петровича, С. Чернети. Луцьк: ФОП Гадяк Ж.В., друкарня «Волиньполіграф», 2021, 323 с. URL: <https://evnuir.vnu.edu.ua/handle/123456789/19749>

44. Чернета С. Ю. Теорія та практика підготовки майбутніх фахівців із соціальної роботи до надання соціаль-них послуг: автореф. дис. на здобуття наук. ступ. д-ра пед. наук: 13.00.05. Полтава, 2023. 43 с.

45. Шевчук О. Основи цілісного гармонійного розвитку особистості майбутніх соціальних працівників у про-цесі професійної підготовки./ *Збірник наукових праць*. 2018. Вип. 2. С. 254–263.

46. Шевчук О. Тренінгові технології навчання у професійній підготовці майбутніх соціальних працівників / *Соціальна робота та соціальна освіта*. 2019. Вип. 3. С. 142–148.

47. Шеплякова І.О. Формування ціннісного компоненту деонтологічної культури майбутніх соціальних працівників у процесі професійної підготовки в закладі вищої освіти. 2020. URL: <https://dspace.hnpu.edu.ua/handle/123456789/5137> (дата звернення: 01.12.2025)

48. Хлебик С.Р. Етика соціальної роботи: навчально-методичний посібник. Ніжин: НДУ ім. М. Гоголя, 2023. 221 с.

49. Ярошенко А., Семигіна Т. Феміністична (Велика Британія) соціальна робота як професійне інвестування в жіночу солідарність // *Вісник Академії праці, соціальних відносин і туризму*. 2019. № 1. С. 13-29.

50. Kulava K. Conceptualization of trafficking in human beings as a global problem // *Modern Science. Moderní věda*. Praha, 2021. № 6. С. 72–79.

ДОДАТОК А

Анкета для діагностики рівня професійно-етичної культури студентів спеціальності «Соціальна робота»

Мета: визначення рівня обізнаності, сформованості цінностей та готовності до етичної поведінки в професійних ситуаціях.

Інструкція: оберіть відповідь, що найбільше відповідає Вашій думці.

Блок 1. Обізнаність з етичними нормами

1. Я добре знаю основні етичні принципи соціальної роботи.
2. Мені відомі норми Етичного кодексу фахівців соціальної сфери України.
3. Під час навчання ми розглядали реальні етичні кейси
4. Я розумію різницю між етичними, правовими та професійними нормами.

Блок 2. Ціннісні орієнтації

5. Вважаю, що повага до гідності клієнта є головним принципом професії.
6. Дотримання конфіденційності – обов'язкова умова роботи соціального працівника.
7. Завжди прагну діяти відповідально та чесно щодо клієнтів.
8. У складних ситуаціях керуюся гуманістичними цінностями.

Блок 3. Етична поведінка у професійних ситуаціях

9. Умію аналізувати етичні дилеми та визначати морально правильне рішення.
9. Здатний/здатна аргументувати свою позицію у випадках етичного вибору.
10. Вмію відокремлювати особисті емоції від професійних рішень.
11. Можу зберігати нейтральність і недискримінаційність у роботі з клієнтом.

ДОДАТОК Б

Програма формування професійно-етичної культури майбутніх
соціальних працівників

Мета програми: розвиток когнітивного, ціннісного, діяльнісного та рефлексивного компонентів професійно-етичної культури студентів.

Структура програми

№ заняття	Модуль	Тема	Форми роботи	Очікувані результати
1	Когнітивний	Основи професійної етики соціальної роботи	Міні-лекція, групове обговорення	Розуміння базових етичних принципів
2	Когнітивний	Етичний кодекс соціального працівника	Аналіз документів, міні-виступи	Усвідомлення змісту етичних норм
3	Ціннісний	Професійні цінності соціального працівника	Дискусія, есе, робота в групах	Формування системи професійних цінностей
4	Діяльнісний	Етичні дилеми в соціальній роботі	Кейс-метод, моделювання ситуацій	Розвиток уміння приймати етичні рішення
5	Діяльнісний	Конфіденційність і професійні межі	Рольові ігри, тренінг	Формування навичок дотримання меж та етичних норм
6	Рефлексивний	Професійна самооцінка та рефлексія	Щоденник рефлексії, круглий стіл	Усвідомлення власної етичної позиції

У програму включено:

- рефлексивні щоденники;
- самостійний аналіз етичних кейсів;
- обговорення практичних ситуацій, що типові для соціальної роботи;
- методи взаємооцінювання та самооцінювання.

ДОДАТОК В

Структура програми формування професійно-етичної культури
майбутніх соціальних працівників

№ заняття	Модуль (блок)	Тема заняття	Основні форми роботи	Очікувані результати
1	Когнітивний	Професійна етика соціальної роботи: цінності, принципи, норми	Проблемна міні-лекція, обговорення в групах, аналіз прикладів з практики	Усвідомлення ролі професійної етики, первинна систематизація знань про цінності та принципи професії
		Етичні стандарти та Етичний кодекс фахівців соціальної сфери	Робота з нормативними документами мікровиступи студентів, обговорення ключових положень кодексу	Розуміння структури й змісту Етичного кодексу, вміння пов'язувати його норми з реальними ситуаціями
2	Ціннісно-мотиваційний	Професійні цінності соціального працівника	Ціннісні дискусії, робота в малих групах, рефлексивне есе	Усвідомлення власних професійних цінностей, формування внутрішньої мотивації діяти етично
		Особиста відповідальність та гідність у професійній	Аналіз життєвих і професійних історій, групове	Поглиблення розуміння відповідальності за наслідки професійних

		діяльності	обговорення, вправа «Мій професійний вибір»	рішень, розвиток почуття професійної гідності
3	Діяльнісний	Етичні дилеми в роботі майбутнього соціального працівника	Кейс-метод, аналіз змодельованих ситуацій, робота в підгрупах, презентація рішень	Формування навичок аналізу етичних дилем, уміння пропонувати та аргументувати етично виважені рішення
		Конфіденційність, межі допомоги, недискримінація у взаємодії з клієнтом	Рольові ігри, моделювання професійних ситуацій, «розбір» складних випадків	Розвиток умінь дотримуватися конфіденційності, встановлювати професійні межі, уникати дискримінації
4	Діяльнісний / рефлексивний	Професійне вигорання та етична поведінка в умовах емоційного виснаження	Тренінгові вправи, міні-лекція, обговорення особистого досвіду, техніки саморегуляції	Усвідомлення ризиків професійного вигорання, опанування базових прийомів самопідтримки й збереження етичності
5	Рефлексивно-узагальнювальний	Моя професійно-етична позиція як майбутнього соціального працівника	Рефлексивні щоденники, круглий стіл, самооцінка змін, колективне обговорення результатів	Узагальнення особистісних і професійних змін, фіксація власної етичної позиції, усвідомлення подальших

			програми	напрямів саморозвитку
--	--	--	----------	--------------------------

Волинський національний університет імені Лесі Українки