

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Тернопільський національний економічний університет
Юридичний факультет
Кафедра психології та соціальної роботи

РАК (ВОНС) Неля Андріївна

**Зміст та особливості формування професійної
ідентичності соціального працівника в Україні і за
кордоном/The content and features of the formation
professional identity of social worker in Ukraine and abroad**

спеціальність: 8.13010201 – Соціальна робота
магістерська програма – Соціальна робота
Магістерська робота

Виконала студентка групи СРм-21
Н.А. Рак (Вонс)

Науковий керівник:
д.філос.н., доцент О.М. Рудакевич

Магістерську роботу
допущено до захисту:

«___» _____ 20__ р.

Завідувач кафедри
_____ **А. В. Фурман**

ТЕРНОПІЛЬ-2017

РЕЗЮМЕ

Магістерська робота охоплює 120 сторінок (100 сторінок основного тексту) та список використаних джерел із 111 найменувань.

Метою магістерської роботи є здійснення історичного, філософського, соціально-психологічного та етико культурологічного аналізу феномену професійної ідентичності соціального працівника; виокремлення соціально-психологічних, історичних характерних особливостей функціонування даного феномену.

Об'єктом дослідження є професійна ідентичність соціального працівника.

Предмет дослідження - ціннісно-змістовні та етико-нормативні параметри професійної ідентичності соціального працівника в Україні та за кордоном.

Одержані висновки та їх новизна: проаналізовано теоретичні підвалини розуміння феномену професійної ідентичності; розкрито ціннісно-змістовне наповнення професійної ідентичності; досліджено особливості професійної ідентичності соціального працівника в Україні та за кордоном(США та ЄС).

Ключові слова: ідентичність, ідентифікація, професійна ідентичність, професіоналізм, професіоналізація, соціальна робота, професійна діяльність, ототожнення, професійний розвиток, соціальний працівник.

RESUME

Master's work covers 120 pages (100 pages of main text) and a list of references with 111 titles.

The purpose of the master's is realization of historical, philosophical, social, psychological and ethical-cultural analysis of the phenomenon of professional identity of social worker; social and psychological isolation, historical characteristics of the operation of this phenomenon.

The object of study is professional identity of the social worker.

Subject - values and meaningful and ethical and regulatory parameters of professional identity of the social worker in Ukraine and abroad.

The resulting conclusion and their novelty: heoretical foundations of understanding the phenomenon of professional identity; is closed value-semantic content of professional identity; the features of the professional identity of social workers in Ukraine and abroad (US and EU).

Keywords: identity, identity, professional identity, professional, professionalism, social work, professional work, identification, professional development, social worker.

Анотація

Вонс(Рак) Н. А. Зміст та особливості формування професійної ідентичності соціального працівника в Україні та за кордоном - Рукопис.

Дослідження на здобуття освітньо-кваліфікаційного рівня «магістр» за спеціальністю 8.13010201 - «Соціальна робота». - Тернопільський національний економічний університет, Тернопіль, 2017. У дослідженні аналізується специфіка професійної ідентичності, професійної діяльності, поведінки, мислення, почування людей у сфері соціальної роботи. Фіксуючи особливості прояву суб'єктної культури, розкриваються ціннісно-змістові аспекти формування професіоналізму соціального працівника, специфіка прояву професійної культури. Представлені історичні, соціально-культурні та етико-психологічні параметри фахівця соціальної роботи у єдності об'єктивних і суб'єктивних характеристик. Проблематика даної роботи актуалізує наукове вивчення професійної ідентичності особистості в сучасних умовах в Україні та за кордоном.

Annotation

Vons(Rak) N. A. The content and features of the formation professional identity of social worker in Ukraine and abroad - Manuscript.

Research on education and qualification of «magistr» in the specialty 8.13010201 - Social Work. - Ternopil National Economic University, Ternopil, 2017. The study analyses the specificity of professional identity, professional activities, behaviours, thinking, feeling human beings in the field of social work. Locking features of manifestation of the subject of culture, reveals the axiological aspects of formation of professionalism of the social worker, the specificity of the manifestations of the professional culture. Historical, socio-cultural and ethico-psychological parameters of the specialist social work in the unity of objective and subjective characteristics. The problems of this work actualizes the scientific study of the professional identity of personality in modern conditions in Ukraine and abroad.

ЗМІСТ

ВСТУП	12
РОЗДІЛ 1 ПРОФЕСІЙНА ІДЕНТИЧНІСТЬ ЯК ПРЕДМЕТ ТЕОРЕТИЧНОГО АНАЛІЗУ	17
1.1 Ідентичність як філософська категорія.....	17
1.2 Професійна ідентичність як усвідомлення своєї приналежності до певної професійної діяльності.....	25
Висновки до розділу 1.....	30
РОЗДІЛ 2 ЦІННІСНО-ЗМІСТОВЕ НАПОВНЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ СОЦІАЛЬНОГО ПРАЦІВНИКА	32
2.1 Професійний портрет соціального працівника в Україні.....	32
2.2 Етико-нормативний зміст професійної діяльності соціального працівника.....	50
Висновки до розділу 2.....	69
РОЗДІЛ 3 ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ СОЦІАЛЬНОГО ПРАЦІВНИКА В УКРАЇНІ, США ТА КРАЇНАХ ЄС	70
3.1 Історичні та соціально-культурні передумови становлення моделі соціальної опіки на українських землях.....	70
3.2 Зразки національних моделей професійної діяльності соціальних працівників у США та країнах ЄС.....	82
Висновки до розділу 3.....	106
ВИСНОВКИ	108
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	112

ПЛАН

ВСТУП

РОЗДІЛ 1 ПРОФЕСІЙНА ІДЕНТИЧНІСТЬ ЯК ПРЕДМЕТ ТЕОРЕТИЧНОГО АНАЛІЗУ

1.1 Ідентичність як філософська категорія

1.2 Професійна ідентичність як усвідомлення своєї приналежності до певної професійної діяльності

Висновки до розділу 1

РОЗДІЛ 2 ЦІННІСНО-ЗМІСТОВЕ НАПОВНЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ

2.1 Професійний портрет соціального працівника в Україні

2.2 Етико-нормативний зміст професійної діяльності соціального працівника

Висновки до розділу 2

РОЗДІЛ 3 ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ СОЦІАЛЬНОГО ПРАЦІВНИКА В УКРАЇНІ, США ТА КРАЇНАХ ЄС

3.1 Історичні та соціально-культурні передумови становлення моделі соціальної опіки на українських землях

3.2 Зразки національних моделей професійної діяльності соціальних працівників у США та країнах ЄС

Висновки до розділу 3

ВИСНОВКИ

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

ВСТУП

Актуальність теми. В сучасній українській суспільній свідомості відбуваються вагомі зміни пов'язані зі реформами співжиття в соціумі. Стрімкий розвиток соціальних відносин (дві ініційовані молоддю революції 2004 і 2013-14 років) свідчать про яскравий суспільний запит демократизації державного управління та його наповнення якісно новим змістом. Українці будують нову державу і відповідно нове суспільство, де технократична реальність мала б поєднатися з гуманістичними цінностями. Така вимога реформування державного організму, його якісного зрушення в бік пріоритетності гуманістичних цінностей, свідчить про зростання популярності професії соціального працівника, адже саме ці фахівці мали б утвердити в середовищі соціально слабких верств населення почуття захищеності, віри в моральність суспільства частиною якого вони є.

Юні особистості, котрі обрали собі фах соціального працівника повинні чітко розуміти свою суспільну місію - перетворення свідомості людського потенціалу, вдосконалення їх моральної зрілості. Фахівець з соціальної роботи створює благополучне, сприятливе і духовно збагачене середовище для розвитку особистості, надає допомогу в самозбереженні, самозахисті та подальшому розвитку і реалізації її можливостей. Починаючи від філантропічного підходу для забезпечення належного рівня виживання та позитивної соціалізації особи, закінчуючи збалансованою системою соціального захисту в державі, педагогічною, психологічною і духовною підтримкою, що сприяють духовному оновленню, збереженню свого власного «Я», цілісності даної особистості, розвитку її можливостей у досягненні позитивних змін - все це формує коло завдань даної професії. Професія соціального працівника реалізується в соціальній сфері, тому необхідною умовою для вибору цієї фаху є соціальна спрямованість особистості, наявність відповідних соціальних якостей: гуманізму, доброзичливості, справедливості, відповідальності, врівноваженості, готовності

стати на захист клієнта, прийти на допомогу, підтримати. Основою професійної діяльності соціального працівника є компетентність та професіоналізм. Основою компетентності і професіоналізму є вимоги професії до фахівця: необхідний рівень загальноосвітніх знань, вимоги до схильностей та інтересів, вимоги до інтелекту та емоційно-вольової сфери, до морально-ділових якостей [83; 77].

Український дослідник професор Фурман А. В. найбільш повно визначив параметри професії соціального працівника: «принципом справжньої професійної майстерності фахівця соціогуманітарного профілю є повноцінна мислєдіяльність котра базується на взаємодоповненні чотирьох складників»:

1. *фундаментальних знаннях* випускника ВНЗ із царини теоретичної та прикладної соціології, загальної, соціальної і вікової психології, теорії методології і технологій соціальної роботи, психокультури української ментальності, основ побужови громадянського суспільств і демократичного державотворення;
2. добре освоєних особистістю *нормах*, сформованих *уміннях*, і відпрацьованих *навичках* досконалої професійної діяльності, що системно характеризують її як компетентного фахівця певного напрямку соціальної професійності, котрий не лише спроможний ефективно вирішувати буденні завдання ділового повсякдення, а й знаходити оптимальні розв'язки практичних проблемних ситуацій та особистих проблем;
3. самісно надбаних *цінностях та психодуховних формах або екзистенціалах* людського одухотвореного життєреалізування (святість, свобода, віра, надія, любов, творчість, відповідальність, сумління, доброчесність, правдивість, толерантність, емпатійність і т. ін.), які не привласнюються через канал зовнішнього освітнього чи виховного впливу, а вирощуються особистістю майбутнього професіонала зсередини, тобто власним сутнісним Я як самодостатньою психодуховною субстанцією, котра здатна не тільки адекватно відфільтрувати будь-який соціоінформаційний вплив явного чи прихованого доквіленевого тиску, а й синергійно самоорганізуватися і рекурсивно самоорганізувати саму себе;

4. розвиненому *професійному мисленні* як найголовнішому особистісному ресурсу углядіння, постановки, оптимального розв'язання і своєчасного зняття нагальних проблем професійного повсякдення; у цьому разі знаннево-компетентнісна база і ціннісно-духовний ресурс особистості фахівця є тим різноякісним матеріалом, котрим оперує вказане мислення задля побудови ідеальних моделей діяльності і вивчення та їх наступної проєкції на завжди недосконалий світ конкретного суспільного життя з метою його поліпшення та згармонізування» [99 ; 5-6].

Сучасний професіонал який працює у нових соціально-економічних умовах повинен чітко ідентифікувати себе з власною професією та бути орієнтованим на постійний розвиток у соціальному середовищі. Ці вимоги припускають постійну спрямованість на професійне та особистісне зростання, бездоганну якість роботи, відкритість до нових технологій та інформації, гнучкість у цілепокладанні та прийнятті відповідальних рішень [51;73]. Професійна ідентичність як інтеграційний феномен, об'єднує уявлення людини про своє місце в професійній групі та відповідно і в суспільстві, ставлення до своєї професійної приналежності.

Рівень професійного розвитку особистості, розвиток творчого потенціалу особистості визначає рівень професіоналізму фахівця. Професіоналізм соціального працівника є властивістю його професійної та особистісної культури і безпосередньо впливає на його поведінку. Професійна етика виступає морально допустимим стандартом поведінки членів професійної групи соціальних працівників. В основі етичного кодексу соціального працівника – визначення принципів роботи в інтересах клієнта, сприяння втіленню ідеалів гуманізму, моральної та соціальної справедливості у професійній діяльності та суспільстві в цілому.

Особливо важливим даному дослідженні є питання про зміст та особливості формування професійної ідентичності соціального працівника, взаємодію духовної і професійної культур, що вимагає об'єктивного висвітлення соціально-культурних та етико-психологічних параметрів професійної ідентичності особистості. Проблематика даної роботи актуалізує наукове вивчення

професійної діяльності особистості-фахівця в сучасних умовах, а також спроби побудови концептуально-методологічної парадигми філософського, історичного та культурологічного осмислення даного феномену.

Окреслена проблематика і обумовила вибір теми дослідження **«Зміст та особливості формування професійної ідентичності соціального працівника в Україні і за кордоном»**.

Мета і завдання дослідження. Метою дослідження є здійснення історичного, філософського, соціально-психологічного та етико-культурологічного аналізу феномену професійної ідентичності соціального працівника, виокремлення соціально-психологічних, історичних характерних особливостей функціонування даного феномену.

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

1. Окреслити теоретичні підвалини розуміння феномену професійної ідентичності, визначити понятійний апарат дослідження;
2. Розкрити сприйняття професійної ідентичності особистості у контексті усвідомлення своєї приналежності до певного виду професійної діяльності та формування потрібних ціннісних орієнтирів соціального працівника;
3. Конкретизувати ціннісно-змістовне наповнення професійної ідентичності соціального працівника через виявлення етико-нормативного змісту та особистісно-моральних якостей фахівця даної соціальної сфери.
4. На основі історичної розвідки дослідити характерні особливості даної професійної діяльності в Україні та за кордоном, а саме в США та в країнах ЄС. Шляхом певних теоретичних узагальнень виокремити можливі зразки для їх подальшого застосування в українських реаліях

Об'єктом дослідження є професійна ідентичність соціального працівника.

Предмет дослідження – ціннісно-змістовні та етико-нормативні параметри професійної ідентичності соціального працівника в Україні та за кордоном.

Методи дослідження. В процесі роботи дипломантка використовувала системний метод для з'ясування сутності категорії професійна ідентичність та професійного формування соціального працівника, аналізу ціннісно-змістовних характеристик особистісних спрямувань у системі професійної інтеракції.

В роботі використані філософський, історичний, соціо-психологічний та культурологічний наукові підходи, а також діалектичний метод і метод диференційованого підходу.

Апробація результатів дослідження здійснювалась шляхом опублікування наукової статті «Зміст та особливості формування професійної ідентичності соціального працівника»

Структура дослідження обумовлена метою і завданнями дослідження. Робота складається із вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел (101 найменувань). Загальний обсяг основного тексту становить 120 сторінок, основний її зміст викладено на 100 сторінках.

РОЗДІЛ 1. ПРОФЕСІЙНА ІДЕНТИЧНІСТЬ ЯК ПРЕДМЕТ ТЕОРЕТИЧНОГО АНАЛІЗУ

1.1 Ідентичність як філософська категорія

У науковій думці дане поняття утвердилось з другої половини ХХ століття. Ідентичність визнана одним із базових понять філософії. Досліджуючи етимологію поняття «ідентичність» (від лат. *identicus* - однаковий, тотожний) зустрічаємо два значення: перше - тотожність особи самій собі, антиномією у цьому розумінні для нього є слово «інший»; друге - виняткова однаковість з кимось або чимось. У рамках філософського підходу ідентичність розглядається з позицій взаємозв'язку з деякими філософськими категоріями. Зокрема, ідентичність як самосвідомість досліджували філософи-емпіристи, представники епохи Просвітництва Дж. Локк та Д. Юм, поєднавши термін ідентичності з процесом індивідуалізації, а також французький мислитель Р. Декарт, який проголосив принцип очевидності самосвідомості або індивідуальної ідентичності. На взаємозв'язку з категорією «свобода» наголошували Г. Ляйбніц та Г. Гегель [89; 267]. Зокрема Г. Ляйбніц допомагає зрозуміти ідентичність через тотожність такого об'єкта як «Я» в різних станах, у різних можливих світах (минуле, сучасне та майбутнє), тобто проблему тотожності особистості в часі. Вчений вважає, що поняття тотожності має логічний смисл та набуває вираження в контексті свободи. Свобода, згідно з твердженням німецького філософа, властива тільки розумним істотам, оскільки вони можуть вибирати той чи інший спосіб дій. Г. Гегель розглядав абсолютну свободу як чисту самототожність загальної волі. В сучасній науці даний термін широко використовується у культурології, психології, соціології, етнології, політології та геополітиці.

Людина не в змозі самостійно усвідомити призначення і сенс навколишнього буття. Для цього їй потрібно створити систему орієнтацій, яка дасть їй можливість ототожнити себе з якимось визнаним соціальним зразком. Таким чином, ідентичність можна визначити як сконструйовану індивідом систему значимих уявлень про себе та інших, яка формується, відтворюється й змінюється в дискурсивних практиках. Ідентичність постає самістю, яка

віднаходить себе шляхом ототожнення себе зі значимим Іншим [90; 200]. У філософсько-культурологічних науках розрізняють:

а) культурну ідентичність (ототожнення себе з культурною традицією);

б) соціальну ідентичність (ототожнення себе з соціальною позицією, професією або статусом);

в) етнічну ідентичність (ототожнення себе з певною етнічною групою).

Отже ідентичність - це співвіднесеність когось (що має буття) з самим собою у зв'язку із власною мінливістю. Вона постає як спосіб збереження форми того або іншого суб'єкта у часі й просторі. Антиномією у цьому випадку є термін «різний» [90; 198]. Вивчаючи дане поняття зустрічаємо також інше значення терміну «ідентичність» - унікальність, справжність (лат. *ipse*, англ. *selfhood*, нім. *Selbstheit*). Саме такий підхід знаходимо у філософській спадщині М. Хайдеггера. Він використовує поняття «тожсамість» для позначення буття Я (само-буття), тобто такого суцього, яке може сказати: «Я». Філософ стверджував, що самість не є тотожністю, вона репрезентує інший бік ідентичності, а збіг цих двох аспектів можливий лише за аналізу їх як перманентностей у часі [89; 241].

Потрібно зазначити, що в західноєвропейських мовах ідентичність (англ. *identity*, фр. *identité*, нім. *Identität*) означає не тільки «тотожність» і «автентичність», а й «особу», «особистість» (на відміну від українського і російського відповідників). Власне це значення стало основою для його термінологічного використання у дослідженнях групової ідентичності. Семантика терміну зумовлена психологією диктує і теоретичні узагальнення. Наприклад групову ідентичність розуміють як психологічне явище, як відчуття або почуття (*sense, feeling*) належності до певної спільноти [16; 121].

Загальновідомим є внесок З. Фрейда у дослідження поняття ідентичності. Саме він, першим на початку ХХ сторіччя застосував дане поняття у свої роботах. З. Фрейд для позначення емоційного зв'язку з іншою особою використовував значення імітації як наслідування, емоційного злиття з об'єктом.

Три смисли поняття «ідентичність» виділив Е. Еріксон: свідоме почуття унікальності індивіда, солідаризація з ідеалами групи та несвідоме прагнення до безперервності життєвого досвіду. Структуру Его, внутрішню, динамічну

організацію потреб, що самостворюються, здібностей та переконань Дж. Марсія під ідентичністю розумів Дж. Марсія. Перевагою теорії Дж. Марсія є уявлення про різні статуси ідентичності, розвинені з ідей Е. Еріксона. Приймаючи все більш різноманітні рішення щодо життя особистості, розвивалася структура ідентичності. Відповідно змінювалося усвідомлення сильних і слабких сторін, цілеспрямованості та осмисленості свого життя [41].

Зміст концепту «ідентичність» органічно пов'язується з поняттям «ідентифікація». Даний термін - «ідентифікація» - походить від пізньолатинського *identificare* і в буквальному розумінні означає ототожнення, уподібнення, впізнання, встановлення збігу об'єктів. У «Філософському енциклопедичному словнику» ідентифікацією називають «дію, спрямовану на встановлення ідентичності» [90: 233].

Встановлено, що ідентифікація (або самоідентифікація) передусім передбачає дії, процес співвіднесення одного суб'єкта з іншим або ж виявлення спільних чи, навпаки, специфічних ознак, рис, то власне ідентичність постає як певна даність, результат процесу ідентифікації.

Відповідно соціальна ідентифікація є результатом самоототожнення індивіда з певною спільнотою та фіксується у певних моделях поведінки.

Ідентифікація характеризується двома основними рисами: по-перше, вона реалізується за допомогою певних символічних засобів, по-друге здійснюється цілеспрямовано. Усі засоби ідентифікації (самоідентифікації) мають конвенціональний характер та пов'язані з конкретними мовними та соціальними практиками.

Дослідник Козловець М. А. вважає, що до найвідоміших ідентифікаційних засобів відносяться релігійні символи, прапори, герби і гімни, а також спільноти різних рівнів, починаючи з сім'ї, яка підтримує свою історичну тотожність за допомогою герба, корпоративного співтовариства, політичних партій і рухів з їх символікою, аж до національних і транснаціональних утворень [38; 7-8]. У процесах ідентифікації важливе значення мають лінгвістичні засоби, сакральні події, релігійні формули в обрядах, усталені предметні формули, які використовуються в різних культурах для запитань і відповідей про етнічну,

національну, релігійну належність.

Потрібно визнати, що процес ідентифікації є водночас і об'єктивним (визначений об'єктивними чинниками), і суб'єктивним (зумовлений усвідомленням суб'єкта своєї ідентичності).

«Суб'єктивний аспект ідентифікації полягає головним чином у тому, як людина самоототожнює себе і як це самоототоження сприймають та визнають інші— «чужі». Тому в процесі ідентифікації варто розрізняти її суб'єкт і об'єкт, або, в інших термінах, «себе» й «іншого». Інколи об'єкт ідентифікації навіть не здогадується, що його ідентифікують чи використовують як точку відліку для самовизначення. З цього випливає така ознака ідентифікаційних процесів як їх асиметричність» [38; 5].

Як соціальне явище ідентичність є продуктом соціальної взаємодії. Виникає вона як наслідок проекції індивідами на себе очікувань і норм інших. «Ідентичність є основним елементом суб'єктивної реальності, вона перебуває у діалектичному взаємозв'язку з суспільством... і набувається тільки через сприйняття значущого іншого» - зазначали П. Бергер і Т. Лукман. Дані дослідники наголошують, що суспільство як суб'єктивна реальність складається не тільки з феноменів, які не залежать від нашої свідомості, тобто репрезентує не лише об'єктивну реальність, а й «постає у вигляді суб'єктивних значень, колективних уявлень, смислових систем, які конструюються людьми у процесі їхньої діяльності». Формування ідентичності відбувається на основі інтерналізації, яка передбачає розуміння, засвоєння на основі «запозичення» тієї соціальної реальності, в якій інші вже живуть. Відповідно це означає, що учасники конкретних дій взаємно визначають ситуації, але, що найважливіше, -

«тепер між ними відбувається постійна безперервна ідентифікація. Ми не тільки живемо в одному і тому ж світі. Ми беремо участь в бутті один одного» [10: 93]. Ідентифікація особистості-спільноти відбувається за різними підставами, які можуть конкурувати чи доповнювати одна одну: культурними, ідеологічними, інституційними, територіальними, професійними, освітніми, родинними, релігійними тощо.

Дослідники соціальної ідентичності зазвичай, виокремлюють два основних компоненти структури: когнітивний - це знання, уявлення про особливості власної групи і усвідомлення себе її членом; та афективний - оцінка якостей власної групи, вагомість членства в ній [107].

Процес ідентифікації ототожнення індивіда з тим чи іншим об'єктом, людиною чи групою відбувається на основі засвоєння певних культурно-символічних ознак, цінностей, стандартів поведінки, соціальних установок і ролей. Таке відчуття спільності формується на основі відмінності і навіть протиставлення «свого» і «чужого». Відповідно ідентичність - це не лише ототожнення себе з тією чи іншою спільнотою людей, наприклад, нацією, а певна попередня уява про неї (автостереотипи), її мову, культуру, історію тощо.

Безумовно, що для розуміння ідентичності методологічне значення мають ідеї, аргументація яких міститься у колективній монографії «Соціокультурні ідентичності та практики» (2002). Першою тезою про те, що ідентичність це складний соціокультурний феномен, в якому вирізняються особистісні, соціальні та культурні аспекти. Формується вона у певному соціокультурному середовищі, органічно пов'язана з відповідною культурою, цінності та взірці якої інтерналізуються у процесі соціалізації і культурації. По-друге, ідентичність завжди є елементом і продуктом складних взаємодій об'єктивного й суб'єктивного, зовнішнього і внутрішнього. По-третє, варто проводити чітке видове розмежування між індивідуальними і колективними ідентичностями. По-четверте, в межах індивідуальної ідентичності необхідно розрізняти «Я-ідентичності» (те унікальне, що відрізняє індивідів один від одного) і «Ми-ідентичності» (те, що в людей є спільного). Без «Ми-ідентичностей» не існує «Я-ідентичності», але в кожному конкретному випадку виникає питання про баланс між ними. По-п'яте, формування ідентичностей - індивідуальних і колективних - відбувається на основі культурно-символічних кодів, які можуть бути есенціалістськими або конструктивістськими [76: 89].

Конструктивістський підхід до розуміння й формування соціокультурних ідентичностей домінує у розвинених країнах («перший світ»). У суспільствах перехідного типу («другий світ»), до яких належить й Україна, він також

превалює, але есенціалістська стратегія формування ідентичностей в них зберігає свою традиційну значущість. У країнах, які розвиваються («третій світ»), переважає есенціалістський підхід, хоча заможні й освічені верстви населення (еліта) часто сповідують конструктивізм [76: 92-93].

Українська дослідниця Л. Нагорна розглядає феномен ідентичності як багатомірний процес людського буття, який може бути описаний за допомогою різних рівнів. Предусім виділяє такі структурні рівні ідентичності: перший рівень - так звана базова ідентичність, яка передбачає, насамперед, особистісне самовизначення; другий рівень - це система соціокультурних ідентичностей: національних, професійних, вікових, гендерних, релігійних та інших; і, нарешті, на третьому рівні формується транснаціональна, глобальна ідентичність. Ідентичності, взаємодіючи між собою, створюють певну ієрархію, котра, як складна система, постійно змінюється і схильна до трансформацій, а нерідко і до гіперболізації деяких із них, залежно від політичних, економічних та соціокультурних умов [57;74].

В процесі формування ідентичності містить елементи не тільки ототожнення, а й розрізнення тих чи інших категорій (культурних, релігійних, професійних, національних тощо). Відповідно, що для появи будь-якого типу ідентичності повинен з'явитися образ «іншого», на тлі якого й відбувається процес самоідентифікації. Людина, представляючи перелік ознак (етнічних, культурних, релігійних, економічних та інших), від яких відштовхується певна спільнота для ствердження власної ідентичності, мимовільно створює підстави для негативного сприйняття тих, хто потрапляє до категорії «вони». Оскільки людина живе серед інших людей, культур та усвідомлює, що крім її світу існують й інші світи, які є рідними для когось, але чужими для неї, мала б розуміти, що розпізнавання «свого» і «чужого» уникнути неможливо. Водночас поняття «чуже» потрібно вживати у розумінні іншої культури, відмінної від своєї, а не як «ворожої».

Досить поширеним способом утвердження або захисту власної ідентичності, особливо національної, етнічної, релігійної, є використання формулювань, які містять заперечення іншої ідентичності, оголошення про те,

ким не є суб'єкт ідентифікації. Очевидно, що такий спосіб визначення ідентичності будується на негативному принципі побудови дефініції. Відповідно, що роль чужого часто відводять як внутрішнім, так і зовнішнім ворогам. При дослідженні ідентичності має бути враховано різноманітні модифікації взаємин між «своїм», «чужим» та «універсальним». В період античної культури відомий варіант, коли «своє» видавалося за «універсальне». Водночас варвари сприймалися не просто як інакші, а як такі «чужі», що є порушенням норми «універсального», котрі не досягнули потрібного розвитку [33: 64].

Безперечною є думка, що ідентичність, окрім іншого, повинна мати й позитивне наповнення, а не обмежуватися тільки негативними ознаками. У цьому контексті слушним є зауваження дослідниці О. Гнатюк: «Дискурс, що зосереджується на «чужому», «іншому» (*othering*), з притаманною йому риторикою вилучення, хоч і має ззовні нібито позитивні наслідки - бо сприяє внутрішній консолідації спільноти, - все ж відвертає увагу від важливих внутрішніх проблем: суспільних, економічних, культурних. Тому, попри тимчасову позірну користь, такий дискурс справляє негативний вплив: він створює видимість лікування, а хвороба тим часом розвивається безперешкодно». Стосунки між своїм і чужим (*self/other*) у відкритій спільноті мають інший характер: там відбувається взаємодія - зустріч культур, їх діалог, взаємна перцепція, творення нових значень і цінностей. Водночас потрібно визнати, що інтегральні ознаки ідентичності, на відміну від диференціальних, визначити набагато складніше [16: 64].

Усі різновиди ідентичності зазнають характеру історичних смислових змін. Ідентичності (як індивідуальні, так і колективні) є процесом, а не станом, соціальними за своєю суттю, оскільки конструюються соціумом і змінюються разом із ним. Якщо одні ідентичності народжуються внаслідок дії нових соціокультурних процесів, то інші зникають під їх впливом. Природньо, що ідентичність змінюється з віком, із набуттям особистісного досвіду; на неї також впливає належність до соціальних, професійних і конфесійних груп, політичних і регіональних об'єднань. Відповідно, що одні з них є більш стійкими, а інші менш.

Стабільнішими, як правило, є ідентичності, народжені в премодерні: гендерна, етнічна, релігійна тощо. Потрібно сказати, що особливо складні ідентичності притаманні представникам національних меншин, мігрантам.

Ідентичність визначається як динамічна система, що розвивається нелінійно протягом усього життя людини і має складну ієрархічну структуру. Під ідентичністю розуміють приналежність до певної соціальної групи. Можна сказати, що це почуття володіння власним «Я», стосовно соціуму. Зміна ідентичності, на думку деяких авторів, відбувається неочікувано, непередбачено і, можливо, включає в себе такі елементи: 1) дисоціація, або відмирання існуючих основ «Я - образу»; 2) невизначеність основ до подальшого розвитку особистості; 3) подолання невизначеності шляхом конструювання нової ідентичності, що має свій прояв у новому «Я - образі» [36: 64].

Отже, сучасні підходи до визначення ідентичності ґрунтуються на визнанні декількох тез. По-перше, ідентичність не повинна сприйматися як щось статичне, за своєю природою вона є динамічною системою. По-друге, відмова від уявлення про ідентичність як монолітну цілісність і утвердження замість цього гетерогенності, «множинності» сучасних ідентичностей. По-третє, ідентичність не повинна сприйматися як конгломерат різних компонентів - це, передусім, більш-менш інтегрована символічна структура, яка має до того ж часовий вимір (минуле, сучасне, майбутнє), який забезпечує впевненість у тяглоті (континуальності) і стійкості цієї структури. По-четверте, не варто протиставляти індивідуальні та колективні ідентичності. Усі ідентичності є індивідуальними, але немає індивідуальних ідентичностей, які були б побудовані поза межами соціальних цінностей, норм поведінки і колективних символів. І, нарешті, концепт ідентичності часто співвідноситься з процесом самовизначення, або, іншими словами, категоризації.

1.2 Професійна ідентичність як усвідомлення своєї приналежності до певної професійної діяльності

Найважливішою стороною життєдіяльності людини, що забезпечує повну самореалізацію особистості, актуалізацію всіх її можливостей є професійна діяльність. Кожен працівник повинен володіти певними особистісними та професійно-важливими якостями. Та ототожнення себе з обраною професією, усвідомлення власної приналежності до певної професійної структури є не менш важливим. Професійний розвиток особистості в процесі освоєння певної професії передбачає цілковите занурення особистості у виконання власних професійних обов'язків і усвідомлення свого місця в системі міжособистісних стосунків колективу та системі професійного простору загалом. Психологами як визначається професійна ідентичність як усвідомлення своєї приналежності до певної професії, що формується в процесі професійної освіти та активного розвитку професійної компетентності.

На думку Л. Шнейдер, професійна ідентичність - це динамічна система, яка формується в процесі професійної освіти та активного розвитку професійної компетентності та впливає на ціннісно-сміслову сферу й удосконалення професійної майстерності майбутнього спеціаліста [106; 141].

Чотири основні статуси (стани) професійної ідентичності особистості виокремлено Дж. Марсія. Перший: невизначена (несформована) ідентичність - несформоване уявлення людини про свою приналежність до певної групи, відсутність чіткого образу, власної позиції, вибір професійного шляху не здійснено, чіткі уявлення про кар'єру чи про професійне життя відсутні, і людина навіть не замислюється над цією проблемою;

Другий - дифузна (нав'язана) - прийняття людиною певної ідентичності на основі тиску оточення без усвідомлення особливостей формування власної позиції, людина має сформовані уявлення про своє професійне майбутнє, але воно нав'язане батьками чи друзями й не є результатом самостійного вибору. Третій-мораторій ідентичності - процес прийняття рішення щодо власної приналежності до певної групи, але без затвердження цього рішення, людина усвідомлює проблему вибору професійного шляху й знаходиться в процесі пошуку адекватного рішення; альтернативи визначені, але варіант ще не визначений; Четвертий - досягнута ідентичність - усвідомлення власної приналежності до

певної групи, інтеграція в цю групу й початок реалізації власних можливостей, професійні плани чітко визначені, що є результатом осмисленого самостійного рішення [107; 91].

А. Шатохін називає чотири сфери, найбільш значущі для формування даної ідентичності: вибір професії та професійного шляху, прийняття та переоцінка релігійних і моральних переконань, вироблення політичних поглядів, прийняття набору соціальних ролей. Вчений говорить про дві сторони ідентичності: процесуальну, засобів, за допомогою яких людина «відбирає» цінності, цілі й переконання, та змістовну, тобто самих ціннісних орієнтаціях як елементів ідентичності [104; 79].

Сучасні дослідники психології виділяються два основні види ідентичності: особиста (персональна) та соціальна. Вважається, що професійна ідентичність є найбільш затребуваним видом соціальної ідентичності в сучасних умовах.

Початок вивченню професійної ідентичності було покладено в зарубіжній психології Д. Сьюпер, Дж. Холланд, Ф. Вондрачек, Д. Блуштейн, Дж. Марсія та ін. Російські та українські дослідники звернулися до проблеми професійної ідентичності в кінці 90-х років минулого століття. Найбільш вагомими дослідженнями в цій галузі належать П. Гнатенко, К. Івановій, О. Єрмолаєвій, Ю. Поваренкову, Л. Шнейдер та ін.

Отже професійна ідентичність - психологічна категорія, яка відноситься до усвідомлення своєї приналежності до певної професії й певного професійного співтовариства. Професійна ідентичність детермінована професійним спілкуванням і професійним досвідом, репрезентується за допомогою мовних засобів через образ «Я». Професійна ідентифікація - це об'єктивне й суб'єктивне єдність із професійною групою, справою, що зумовлює спадкоємність професійних характеристик (норм, ролей і статусів) особистості.

Існує точка зору, згідно з якою термін «професійна ідентичність» дублює інші усталені в психології поняття. Наприклад, професійне самовизначення, професіоналізація, професійний саморозвиток, професійний статус і роль. Так, ці поняття відображають суть особистісних змін у ході професійної підготовки та професійної діяльності. Безумовно, між ними існує певна близькість, але

водночас кожне з них має свій змістовний пласт.

Поняття професійна ідентичність висловлює виражено концептуальне уявлення людини про своє місце в професійній групі чи спільності. Дане уявлення супроводжується певними ціннісними та мотиваційними орієнтирами, а також суб'єктивним ставленням (прийняттям чи ні) своєї професійної приналежності. Враховуючи все це, професійна ідентичність постає як інтегративне поняття, у якому виражається взаємозв'язок особистісних характеристик, що забезпечують орієнтацію у світі професій, більш повно реалізовувати особистісний потенціал у професійній діяльності, а також прогнозувати можливі наслідки професійного вибору [104;123].

Формуючись в процесі самовизначення, професійна ідентичність слугує показником професіоналізму. Професійній ідентичності передують професійному самовизначенню, як знаходження смислів виконуваної роботи. У даній термінології професійна ідентичність розуміється як самостійне й усвідомлене володіння смислами виконуваної роботи [9]. Дослідники вважають: якщо трактувати професійне самовизначення як проектування, то професійною ідентичністю є будівництво трудового й у цілому життєвого шляху.

Термін «професіоналізація» зазвичай використовується як синонім поняття «професійне становлення людини». Так, А. Маркова пише про професіоналізацію як про сходження людини до професіоналізму [6]. Професійне становлення особистості дозволяє людині повною мірою реалізувати себе. Визнаючи, що процес професійного становлення особистості індивідуальний, неповторний, відзначають, що у ньому можна виділити певні закономірності та особливості.

Формування професійної ідентичності відбувається в процесі професіоналізації. На думку Т. Румянцевої, поняття «професіоналізації» найчастіше розуміється як опанування людиною системи професійних знань, умінь, навичок, як безперервний процес професійного розвитку людини з моменту вибору професії до припинення активної трудової діяльності. Професіоналізація є процесом становлення професіонала, що включає в себе вибір людиною професії з урахуванням власних можливостей і здібностей, освоєння правил і норм професії, формування й усвідомлення себе як

професіонала, збагачення досвіду професії завдяки особистому вкладу, розвиток своєї особистості засобами професії [10].

Н.Аринушкіна вважає, що становлення професійної ідентичності, досягнення професіоналізації опосередковано тривалим і поетапним розвитком індивіда. Спочатку - етап навчання, накопичення досвіду, теоретичних знань; потім - психологічна сторона професіоналізації, коли індивід спостерігає, засвоює й уявляє себе й свою майбутню професію; далі - етап саморефлексії, усвідомлення індивідом реального стану справ, прийняття або неприйняття ним або професійним співтовариством його як професіонала. Автор підкреслює, що придбання професійної ідентичності відбувається в процесі навчання, здійснюється через творчу пізнавальну активність особистості, а також психологічну підготовку до ситуації професійної діяльності, опосередковано через розвиток саморефлексії, моделювання, навчання професійним зразкам майбутньої діяльності й чітке визначення свого місця в ній [2].

Згідно з дослідженнями М. Абдуллаєвої, Д. Завалишиної, Е. Климова, Т. Кудрявцева та ін. професійна ідентичність остаточно формується на порівняно пізніх етапах професіоналізації. У ряді концепцій (Е. Зеєр, Л. Шнейдер) становлення професійної ідентичності співвідноситься з певними віковими етапами. У цілому становлення професійної ідентичності являє собою тривалий поетапний процес, який бере початок у період професійного навчання (Е. Клімов, Ю. Поваренков).

Цей процес проходить ряд стадій. Е. Зеєр виділяє такі етапи залежно від соціальної ситуації й провідної діяльності :

- аморфна оптація (0-12 років) - професійно орієнтовані інтереси й схильності;

- оптація (12-16 років) - формування професійних намірів, усвідомлений вибір професії на основі урахування індивідуально-психологічних особливостей;

- професійна підготовка (16-23 роки) - формування професійної направленості й системи професійно орієнтованих знань, умінь та навичок, набуття досвіду підготовленість, готовність до самостійної праці;

- професійна адаптація (18-25 років) - освоєння нової соціальної ролі,

досвіду самостійного виконання професійної діяльності, професійно важливі якості;

-первинна професіоналізація (26-33) - професійна позиція, індивідуальний стиль діяльності; кваліфікаційна праця;

-вторинна професіоналізація (34-42 роки) - професійний менталітет, ідентифікація з професійною спільнотою, гнучкий стиль діяльності, висококваліфікована діяльність;

-професійна майстерність (42-60 років) - творча професійна діяльність, самопроекування своєї діяльності й кар'єри, вершина (акме) професійного розвитку [4].

Л. Шнейдер виділяє етапи становлення професійної ідентичності, що співвідносяться з етапами психічного розвитку дитини й історичного розвитку профіидентичності в соціогенезі:

-допрофесійний - у період дитинства набуваються фрагментарні й несистематичні знання про світ професій; вибори й переваги ситуативні та випадкові;

-передпрофесійний - до моменту закінчення шкільного дитинства підліток досить непогано розбирається в зовнішніх професійно диференціюючих ознаках. У період отрочтва починається професійне самовизначення, що полягає в ідентифікації зі своєю професією й відокремленні від інших видів професійної діяльності;

-обізнаний - у процесі професійного навчання особа докладно диференціює професійні групи й може ідентифікуватися з однією з них. У цей період відбувається професійна персоналізація, яка полягає в ідентифікації зі своїм співтовариством і відокремленні від інших спільнот, професійне самовизначення під час успішного розвитку може бути завершено в загальному вигляді, починається професійна самоорганізація. Професійна ідентичність може формуватися вже в повному обсязі;

-професійний - у післявузівський період молода людина долучається до самостійної професійної діяльності [11]. Більш глибоке засвоєння професійних нормативів і стереотипів диференціює, впорядковує образ «ідеального

професіонала», який доповнюється образом «себе як професіонала», все більш уточнюється в ході професійного самопізнання - від стереотипів поведінки в типових обставинах до моделей продукування творчих рішень у непередбачуваних ситуаціях, самореалізації й розвитку особистості в праці .

Висновки до розділу 1

Теоретичний аналіз професійної ідентичності та її становлення є предметом досліджень як зарубіжних, так і вітчизняних вчених. У загальному розумінні ідентичність сприймається як ототожнення індивідом себе з іншою людиною, безпосереднє переживання суб'єктом тієї чи іншої міри тотожності з об'єктом. Однак ідентичність не є простою тотожністю самому собі або іншим, а передбачає певні співвідношення «Я та інші», представляючи собою феномен, який виникає з діалектичного взаємозв'язку індивіда й суспільства. Ідентичність є результатом ідентифікації, яка у свою чергу є процесом [12].

На сьогодні в психології склалося досить чітке розуміння феномена ідентичності і його основних аспектів. Встановлено, що ідентифікація (або самоідентифікація) передусім передбачає дії, процес співвіднесення одного суб'єкта з іншим або ж виявлення спільних чи, навпаки, специфічних ознак, рис, то власне ідентичність постає як певна даність, результат процесу ідентифікації. Відповідно соціальна ідентифікація є результатом самоототожнення індивіда з певною спільнотою та фіксується у певних моделях поведінки. Отже, професійна ідентичність це усвідомлення себе, вибір і реалізація способу взаємодії з навколишнім світом, набуття сенсу самоповаги через виконання цієї діяльності. Це можливість здійснювати особистісне самовизначення, інтегруватися в професійне співтовариство й формувати уявлення про себе як про фахівця.

РОЗДІЛ 2 Ціннісно-змістове наповнення професійної ідентичності соціального працівника

2.1 Професійний портрет соціального працівника

Аспекти розвитку соціальної сфери українського суспільства диктують особливості професійного портрету соціального працівника. Фахівець із соціальної роботи покликаний виконувати особливий універсальний вид діяльності у соціальній сфері суспільства. Дороговказом в даній діяльності є пріоритет людини та загальнолюдських цінностей які не повинні залишатися лише побажанням, а мали б виступати принциповою позицією із залучення знань, навиків та вмій для втілення цілей фахівця соціальної роботи.

Соціальна робота застосовує філософські принципи до аналізу соціальних груп, спільнот, соціальних інститутів, особистості тощо. До таких принципів належать:

1. *принцип детермінізму* (висвітлює причинну зумовленість соціальних явищ економічними й політичними чинниками, що визначають стан суспільних відносин, специфіку їх формування і прояву);
2. *принцип гносеологічного підходу* (орієнтує на ретельне вивчення і порівняння соціально-історичних особливостей процесів у суспільстві, допомагає з'ясувати їх специфіку, тенденції розвитку і закономірності);
3. *принцип особистісного підходу* (при вивченні соціальних процесів вимагає врахування ціннісних орієнтацій, думок, почуттів та потреб конкретної людини);

4. *принцип єдності свідомості і діяльності* (озброює соціальну роботу правильним розумінням сутності різновидів діяльності, до якої залучений клієнт, впливу рівня свідомості на неї, її форми та наслідки).

Соціальна робота ґрунтується на специфічних принципах, гуманізму, соціального реагування, комунікативності, варіативності соціальної допомоги, особистісного підходу, довір'я до клієнта та підтримки довір'я клієнта до

соціального працівника, модальності (гнучкості), перманентності (неперервності), компетентності, посередництва тощо. Принципи соціальної роботи тісно взаємопов'язані з етичними аспектами даної професії [44, с. 56].

Професія соціального працівника надає абсолютного значення важливому і загальному праву людини - праву на певний мінімальний рівень добробуту, гарантований суспільством і/чи сучасною державою та дотримання базових цінностей соціальної роботи - захист знедолених, особлива увага до проблем соціальних меншин, боротьба з проявами дискримінації і т.д. Сучасна тенденція полягає в тому, щоб готувати майбутніх соціальних працівників не тільки до роботи з індивідуальними випадками, але і до роботи в соціальному мікросередовищі - т. зв. «комунальна соціальна робота» [52, с. 114]. Але, з іншого боку, професіоналізм містить у собі принцип наукової об'єктивності і неупередженості, а також ідею асиметричності відносин із клієнтом. Професіонал завжди зберігає відому дистанцію, прагне до самоусунення, тому що тільки тоді він цілком досягає цілей реабілітації і нормалізації. Крім того, практичні зусилля соціальних працівників адресовані не стільки до однієї узагальненої категорії населення, до чи класу до «меншості», скільки до конкретних індивідів і родин. Загальновідомо, що допомога людям - справа делікатна і не терпить грубої стандартизації, оскільки люди дуже індивідуально реагують на зовні подібні обставини, соціальні працівники, проте, у масі своєї розглядають практичний альтруїзм як універсальний принцип, без якого важко уявити собі ефективну взаємодію людей. Вірність цьому принципу служила пунктом стабільності позиції соціальних працівників при зіткненні зі складною і суперечливою соціальною реальністю [44, с. 57].

Науковці сформулювали ідеологію професійної діяльності соціального працівника. Її складають цінності та ідеали, що оформилися в процесі еволюційного розвитку соціальної роботи як суспільного професії. Це колективні погляди людей, поєднаних певними вимогами до своєї роботи, сформовані на основі чітких знань, керовані відповідними громадськими і професійними принципами та нормами.

Як писав М. Сипорин: «Кожна професія характеризується через її перспективу та сукупність переконань, а також колективну совість, які є її основою. Ми називаємо це професійної філософією. Вона забезпечує певні сутнісні моделі і стандарти для використання їх при описі і вимір і дійсності, для формування морально-етичних суджень. Останні ми називаємо нормами, вказівками, або моральними або етичними, принципами. Така філософія є центральною частиною професійної субкультури, яка формує культуру учнів і знову прийшли в професію і в рамках якої здійснюється соціалізація. Таким чином, філософія стає частиною професіоналізму».

Філософські цінності стають невід'ємною частиною соціальної роботи у другій половині XIX ст. Саме в цей період намічається відхід від практики добровільних помічників і філантропічної діяльності, заснованої на індивідуальних способах підтримки, і перехід до вирішення цих проблем як колективних. Концепції колективної відповідальності за соціальне благополуччя суспільства в цілому зміщують акценти у діяльності добровільних помічників. Патерналістський моралізм, при якому розуміння бідності пов'язувалося з «індивідуальними дефектами особистості», замінюється концепціями цивільних і політичних прав людини. Соціальних реформаторів привертають проблеми наслідків промислової революції: урбанізація, експлуатація праці, злидні робітничого класу.

У середині XX ст. у практиці соціальної роботи починають переважати підходи захисту прав людини від різних форм дискримінації. І в зв'язку з цим проблеми, що розглядаються соціальними працівниками в різних областях людської життєдіяльності, починають осмысляться не тільки на мікро - і мезорівнях, але і на макрорівні, тобто на принципах глобальної солідарності. Такий контекст осмислення зажадав розуміння не тільки психологічних і соціально-економічних процесів, але і усвідомлення глобальних ціннісних структур і процесів. Це вимагає обґрунтування професійних уявлень про реальний світ, про ідеали і орієнтири соціальної роботи, її філософію.

Система цінностей була сформована в процесі історичного розвитку соціальної роботи від її праисторических форм до сучасного стану. Із зміною

історичних умов відбувалася трансформація ціннісних орієнтирів. Однак в якій би формі історичної практики не була представлена соціальна робота, хто б не представляв інтереси соціально вразливих верств населення, - суспільне благо, справедливість, відповідальність за підтримку беззахисних - завжди були найважливішими домінантами філософського осмислення цивільних і політичних прав людини. Філософська основа громадських навчань та ідеалів в кінцевому підсумку утворили не тільки ціннісні концепти індивідуального взаємодії потребує і допомагає суб'єкта, але й ціннісні орієнтації професійної соціальної роботи.

Філософські цінності соціальної роботи проявляються на різних рівнях і утворюють своєрідну систему, світоглядний концепт професійної субкультури, де реалізуються переконання і відносини, ідеали і прагнення, норми і практичні засади взаємодії, етичні правила і професійні цінності.

Філософські цінності соціальної роботи в багатокультурному просторі (наприклад поліетнічне суспільство) виступають як цінності професійної субкультури, коли професія розглядається на рівні міжнародного співтовариства. Звідси цінності професійної субкультури розглядаються на метарівні в контексті глобальних цивілізаційних цілей і завдань. Філософські цінності на рівні професійних норм і вимог охоплюють інший пласт ціннісних орієнтирів. Макрорівень визначає цілі та завдання загального характеру, вони пов'язані з корпоративними принципами і нормами взаємодії, відносинами і системою колективної відповідальності. Мезорівень ціннісних орієнтації соціальної роботи пов'язаний з цінностями клієнтів: абстрактними, груповими, операціональними та інструментальними. Мікрорівень філософських цінностей соціальної роботи, відображає ціннісний спектр професійної взаємодії соціального працівника і клієнта (індивідуальні інтервенції та взаємодії).

Мегарівень цінностей соціальної роботи:

1. *Право на життя.* Цінність людського життя є основою основ всієї роботи в області соціального захисту та підтримки. Це передбачає, що право на життя є невід'ємним і абсолютним правом кожної людини. Активна підтримка

життя людини, протидія порушенням його прав, діяльність в області забезпечення і поліпшення якості життя - найважливіші ціннісні орієнтації соціальної роботи.

2. *Свобода*. Всі люди народжуються вільними і мають право на свободу, кожна людина має право на вільний вибір способу життя. Відповідно до Загальної Декларації прав людини, свобода включає: свободу від рабства і підневільного стану, свободу від катувань та жорстокого поводження і покарання, свободу від довільного арешту, затримання або вигнання, свободу від свавільного втручання в особисте і сімейне життя, довільним посяганням на недоторканність житла і таємницю листування, свободу пересування і вибору місця проживання.

3. *Рівність і недискримінація*. Принцип рівності в соціальній роботі тісно пов'язаний з принципом справедливості, недискримінації, де остання розуміється як рівність і повага гідності. Недискримінація протистоїть дискримінації, підхід до людини на основі одного з його ознак: статі, раси, кольору шкіри, релігійних чи політичних переконань і т. д. Перелік ознак дискримінації постійно зростає, що пов'язано з відбуваються в світі змінами та існуючими традиціями, змінюваними існуючими традиціями.

4. *Справедливість*. Справедливість - основа суспільства, вона передбачає повагу до гідності її членів та забезпечення безпеки і недоторканності особистості. Справедливість має різні аспекти: правові, судові, соціальні, економічні. Справедливість - гарантія прав і свобод людини, у разі визнання винним кожен член суспільства має право на справедливий судовий розгляд, гуманне поводження, виправлення і соціальне перевиховання. Соціальна справедливість передбачає задоволення потреб людини, справедливий розподіл матеріальних ресурсів, доступ до таких послуг, як охорона здоров'я та освіта, створення рівних можливостей, соціальний захист і забезпечення. Соціальна справедливість - основний засіб захисту людини, умова для розвитку людства.

5. *Солідарність*. Будучи найважливішою цінністю в соціальній роботі, солідарність означає розуміння страждань і сподівань людини, участь у боротьбі за її права. Соціальні працівники повинні не тільки надавати допомогу людям, але і солідаризуватися з окремими особами, групами, громадами, з жертвами насилля,

вигнання або обмеження свобод в будь-якій точці світу. Солідарність має велике значення при стихійних лихах, а також у ситуаціях, обумовлених злиднями, соціальною несправедливістю і зневагою. Солідарність - це активна допомога вразливим верствам населення та жертвам порушень прав людини.

6. *Соціальна відповідальність.* Соціальна відповідальність - практична сторона солідарності. Діяльність з надання підтримки, захисту інтересів, надання допомоги нужденним. Соціальна відповідальність, має додаткове смислове навантаження - «підкування». У відповідності з цим концептом, будь-які ресурси, якими володіє спільнота повинні бути використані для поліпшення становища людини. При цьому «підкування» припускає, що і людина, у свою чергу, використав свої таланти та здібності в ім'я прогресу людства.

7. *Забезпечення миру і відмова від насильства* - Безумовною цінністю є мир, причому не тільки у формі відсутності організованого конфлікту. Забезпечення миру пов'язано з досягненням гармонії з самим собою, іншими людьми і навколишнім середовищем. Визнаючи, що конфлікти неминучі, соціальні працівники прагнуть врегулювати їх мирним і ненасильницьким шляхом. Еволюційний підхід передбачає, що посередництво і примирення, послідовність, повагу і розуміння, знання є більш ефективним засобом врегулювання конфліктів, ніж революційний підхід, що передбачає руйнування та подальше оновлення. Мирний розвиток - незмінна цивілізаційна цінність усіх людей на планеті, які прагнуть до соціальної справедливості і створення світу. Ціннісний сенс соціальної відповідальності полягає в наданні допомоги та надання послуг бідним і нужденним.

8. *Відносини між людиною і природою.* Пошук гармонії з природою є однією з найважливіших стратегій людства напередодні третього тисячоліття. Недосконалі промислово-економічні моделі виробництва, використання токсичних промислових ресурсів, радіоактивне забруднення, споживацьке ставлення до природи, відсутність відповідної інформації створюють загрозу для вразливих верств населення. Комплексні програми з метою запобігання деградації навколишнього середовища, програми екологічного виховання, кампанії по

охороні навколишнього середовища - найважливіші заходи соціальних працівників.

Цінності цього рівня обґрунтовують конкретні дії соціального працівника в межах професійної компетенції, визначають його відповідальність перед клієнтами, колегами, роботодавцями, перед професією .

1. *Переваги індивіда по відношенню до суспільства.* Соціальний працівник стоїть на захисті прав і інтересів клієнта. Він особливим чином проводить курс реабілітаційної терапії, що дозволяє клієнту інтегруватися в суспільство, бути його повноправним членом. Соціальний працівник своїми діями і вчинками не повинен порушувати громадянські та юридичні права клієнта. Соціальний працівник стоїть на захисті громадських інтересів у тих випадках, коли клієнт порушує законодавство, і його свобода дій є насильством по відношенню до прав і свобод оточуючих.

2. *Повага конфіденційності у відносинах з клієнтом.* Конфіденційність - засіб захисту клієнта. Інформація, одержана соціальним працівником у процесі взаємодії з клієнтом, не може бути предметом обговорення з іншими особами, оскільки може спричинити за собою зміну життєвих стратегій клієнта, погіршення його життєвого сценарію. Конфіденційність у професійній діяльності включає: інформування клієнта про цілях отримання у нього інформацією та на її кордонах, узгодження з клієнтом питань обговорення його проблем з третіми особами в разі професійної потреби, а також використання інформації клієнта в наукових цілях. Соціальний працівник повинен надавати записи, що ведуться в процесі реабілітації.

3. *Готовність відокремити особисті потреби і почуття від професійних відносин.* Соціальний працівник у процесі професійної діяльності формує ціннісні орієнтації, імпліцитні концепти взаємодії з клієнтом, групами, спільнотами. В процесі надання соціальних послуг він повинен відокремлювати свої ціннісні орієнтації, емоції, почуття від професійних зв'язків і відносин з клієнтом. Нормативні вимоги професії пов'язані з контролем відносин. Принцип взаємозалежності «ти - мені, а я - тобі» неприпустимий у суб'єкт-суб'єктному взаємодії соціального працівника і клієнта, оскільки основу професійної взаємодії

становлять споживчі, а ціннісні орієнтири, взаємоповага, альтруїзм. Соціальний працівник не повинен використовувати професійні відносини для отримання особистої вигоди.

4. *Прагнення до соціальних змін, відповідним усвідомленим соціальним потребам.* Соціальний працівник надає послуги клієнту, усвідомлюючи справжні мотиви його запиту щодо підтримки та допомоги, у відповідності з його потребами і уподобаннями. Соціальний працівник виступає проти всіх форм дискримінації та насильства, проявляє соціальну активність у прагненні гармонізувати суспільні відносини. Діяльність щодо зміни соціального середовища є необхідною умовою професійних вимог.

5. *Готовність до передавання знань і вмінь іншим.* Соціальний працівник - це професіонал, який знає про життєвих ролях і стосунки людей у різних ситуаціях. Його знання про світ, взаємодіях, що змінюють процесах має стати надбанням клієнтів. Знання ситуації, проблеми, усвідомлення конфліктів і причин невдач є певним видом підтримки клієнта. Придбання нових знань про суспільних зв'язках і відносинах повинна сприяти розвиткові товариства, у зв'язку з цим соціальний працівник повинен виступати за зміну курсу соціальної політики, законодавства, стратегій розвитку установ соціального захисту та громадських інститутів. Соціальний працівник повинен критично перевіряти з'являються нові знання і не відставати від життя, вносячи посильний внесок у розвиток соціальної науки і своєї професії.

6. *Повага до індивідуальних і групових відмінностей, гідне їх оцінювання*

Соціальний працівник виступає проти будь-яких форм дискримінації людини на підставі расової та національної приналежності, статі, сексуальної орієнтації, віку, релігійних переконань, соціального походження, сімейного, майнового чи станового положення, політичних переконань, розумових і фізичних вад. Особисті якості, стан або статус клієнта не можуть бути підставою для уподобань, виступати в повсякденному сенсі як «гарні» або «погані» щодо суб'єктивних ціннісних орієнтації самого соціального працівника. Для соціального працівника повинен бути важливий сам клієнт, в його власній неповторності життєвого сценарію. Орієнтація і переваги клієнта постають як

«гарні» або «погані» тільки в тому випадку, якщо вони заважають йому нормально функціонувати в суспільстві, в міжгрупових і міжособистісних взаємодіях. Об'єктивна відстороненість від особистісних ціннісних концептів дозволяє соціальному працівнику з відповідною повагою ставитися до клієнта.

7. Прагнення до розвитку самодопомоги клієнта

Один з найважливіших ціннісних орієнтирів у професійній взаємодії соціального працівника і клієнта пов'язаний з розвитком самовизначення з боку клієнта. Соціальний працівник повинен докласти максимальних зусиль до того, щоб не залишатися постійним суб'єктом підтримки клієнта. Основне завдання підтримки полягає в тому, щоб навчити клієнта самостійно відновлювати втрачені зв'язки і відносини зі світом, групою, особою і самим собою. Соціальний працівник не повинен орієнтувати клієнта на те, що завжди буде його «милицею», на який буде спиратися в будь-якій важкій життєвій ситуації.

8. Готовність діяти від імені підопічного, незважаючи на можливі фрустрації

Соціальний працівник, діючи від імені свого підопічного, зобов'язаний захищати його інтереси і права у будь-яких державних і недержавних інституціях. Захист прав та інтересів клієнта повинна здійснюватися на основі етичного, компетентного і професійного виконання своїх обов'язків, навіть у тих випадках, коли суб'єктивні відчуття соціального працівника пов'язані з пригніченістю, невпевненістю у своїх силах, відсутністю належної уваги з боку відповідних сторін.

9. Прагнення до соціальної справедливості, до економічного, фізичного, інтелектуального добробуту для всіх членів суспільства

Соціальний працівник повинен вживати необхідних заходів, щоб усім членам товариства були доступні необхідні ресурси, послуги, можливості в цілях розвитку соціальної справедливості. Професійна діяльність соціального працівника спрямована на здійснення загального благоденства. Злидні, голод, недоїдання, безпритульність, відсутність засобів до існування - найважливіші проблемні області соціальної роботи, де реформаторська діяльність професіоналів закладає інституційну основу для загального добробуту і справедливості.

10. Прагнення до високих особистих стандартів в житті і професійній діяльності

Поведінка соціального працівника в особистому житті є приватною справою кожного в тій мірі, якщо вона не перешкоджає виконанню службових обов'язків. Соціальний працівник відповідає за свою професійну компетенцію, якість надаваних послуг, однак він відповідальний і за престиж своєї професії і повинен сприяти повазі до неї.

Ціннісні припущення є основою професійної компетенції соціального працівника. Основна спрямованість ціннісних орієнтацій, норм і етичних принципів реалізуються в ціннісних підходах, які ідентифікують професіонала.

Мезорівень цінностей соціальної роботи

Соціальна робота є нормативною дисципліною, вона має справу з цінностями і соціальними нормами людей. В цьому відношенні облік норм і ціннісних орієнтацій клієнтів є необхідною умовою для філософських концептів соціальної роботи.

Формуючи свою поведінку в суспільстві, людина ідентифікує ціннісні орієнтації з основними життєвими проблемами. Згідно концепції Ф. Кланхон, повторюваність життєвих проблем дає можливість їх класифікації:

- людина, взаємодіючи з природою і навколишнім середовищем, або домінує над нею, або співіснує, або нею поневолений;
- людина оцінює природу людини як добру або злу, або в поєднанні добра і зла;
- людина віддає перевагу в більшій мірі майбутнє, ніж на минуле чи сьогодні;
- людина воліє види діяльності, пов'язані з розвитком і становленням;
- людина оцінює свої відносини з іншими людьми з позицій прямої, непрямой та індивідуальної взаємозалежності.

У різних культурах та суспільствах ці ціннісні орієнтації мають свої відмінності і свою систему пріоритетів.

Мікроценності соціальної роботи. Це ціннісні орієнтації в соціальній роботі, що виступають на міжособистісному рівні. Вони повинні сприяти

ефективному терапевтичному контакту. Основними ціннісними установками виступають:

Емпатія - співпереживання. При співчутті до стану клієнта соціальний працівник, однак, не ототожнює свої переживання з переживаннями клієнта.

Прийняття - доброзичливе, позитивне ставлення до клієнта без пред'явлення до нього яких-небудь умов, незважаючи на можливі тимчасові негативні емоції.

Автентичність - відверте саморозкриття усвідомлених почуттів і особистісних установок при додержанні дистанції і відсутність ідентифікації з клієнтом. Автентичність включає п'ять ціннісних установок професійної взаємодії:

- підтримуюче невербальне поведінка;
- рольова поведінка;
- конгруентність - безоціночне усвідомлення соціальним працівником своїх актуальних відчуттів, переживань, установок і вираження їх способами, не травмуючими клієнта;
- спонтанність - природність;
- відкритість - здатність до саморозкриття при збереженні контролю над ступенем відкритості.

Повага - здатність цінувати клієнта як особистість, прийняття зобов'язань по відношенню до нього, утримання від критичних суджень, демонстрація розумної заходи теплоти.

Експертність - розуміння міри можливої підтримки клієнту.

Аттрактивність - здатність бути для клієнта «подібним з ним».

Надійність - вміння заслужити довіру клієнта,

Філософія цінностей соціальної роботи пов'язана зі специфікою діяльності професіоналів у соціальній сфері. В контексті суспільних і особистісних конфронтації, етичних і ціннісних розбіжностей соціальні працівники виробляють нормативні вимоги та ціннісні орієнтації не тільки для ефективною підтримки суспільних зв'язків і відносин, але і з метою допомогти клієнту здійснити правильний вибір поведінки, вирішувати свої актуальні проблеми.

У соціальній роботі особливу роль відіграє внутрішня мотивація. У якості мотивів тут найчастіше виступають зміст виконуваної роботи, процес трудової діяльності, її кінцевий результат. Позитивна мотивація діяльності соціального працівника визначається:

- особистісним почуттям бути потрібним людям;
- почуттям відповідальності за клієнта;
- потребою бути корисним і творити добро;
- готовність захищати слабкого;
- радість за благополуччя свого клієнта;
- гордість успіхами клієнта тощо .

Для досягнення поставленої мети соціальний працівник використовує всі доступні йому легальні засоби - від матеріальних до духовних. При виборі засобів необхідно керуватися етичними принципами. Соціальний працівник повинен передбачати, до яких наслідків може привести не тільки досягнення поставленої мети, але й застосування вибраних ним засобів досягнення мети [52, с. 117].

Дії повинні ґрунтуватися на розумінні й знанні корисності клієнту та суспільству, здійснюватися на основі поваги до клієнта та його соціального оточення, турботи про гідність та справжнє благополуччя. Відповідальність за розробку плану чи програми етично прийнятних дій щодо реалізації мети завжди повністю покладається на соціального працівника. Соціальний працівник зобов'язаний завжди інформувати свого клієнта про застосовувані дії, пояснювати їх суть, можливі результати та роль у досягненні поставленої мети.

Кінцевий результат - природній очікуваний продукт, як наслідок діяльності. Як правило, кінцевий результат відрізняється від запланованого. Соціальний працівник повинен:

- добре знати про можливі об'єктивні перепони на шляху до досягнення мети і своєчасно, у ході розробки плану діяльності, передбачити варіанти дій при їх виникненні;
- вживати заходів щодо максимальної нейтралізації негативної дії суб'єктивного фактора;

- повинен постійно контролювати відповідність запланованого і реально очікуваного [58, с. 34].

Оскільки у процесі соціальної діяльності взаємодіють різні люди, які мають певну мету, закономірним є виникнення відповідних видів інтересів: особистих інтересів соціального працівника, інтересів клієнта соціальної служби та його оточення (при чому вони можуть не завжди співпадати), інтересів професійної групи соціального працівників та інтересів суспільства в цілому.

При реалізації цих груп інтересів завдання соціальної роботи полягає у тому, щоб не допустити антагонізму між ними та використання інтересів однієї групи у якості інструмента реалізації інтересів інших груп.

Найскладнішим для вирішення є питання співвідношення інтересів клієнта соціальної служби і суспільства.

1. Інтереси держави і суспільства вище інтересів окремої людини, тобто клієнта соціальної служби. За такого становища повторюється ситуація, яка існувала у нашій державі протягом тисячоліть - підпорядкування інтересів особистості інтересам суспільства.

2. Інтереси окремого клієнта соціальної служби вище інтересів суспільства. З одного боку, такий підхід дає соціальному працівнику найвищі повноваження для захисту інтересів клієнта, для досягнення його блага, і клієнт починає у такому випадку практично відчувати свою високу соціальну значущість, свою цінність для суспільства [58, с. 36].

3. Соціальний працівник має керуватися такими принципами: повага до індивідів та груп, чесність та відвертість; необхідна і достатня поінформованість клієнта про мету, хід та результати роботи; гарантованість збереження таємниці (конфіденційність); контроль за перебігом роботи. Спеціаліст несе особисту відповідальність за: ґрунтовну етичну оцінку своєї професійної діяльності, методів, які застосовуються у її ході, сфер використання результатів роботи; відповідність етичним нормам поведінки з громадянами, незалежно від їх соціального, психічного, психологічного, економічного статусу, їх поглядів та переконань тощо.

Виокремлюють наступну градацію професіоналізму соціального працівника:

1. соціальний працівник - *ремісник* є обмеженим функціонером і формалістом. (На нашу думку, досить суперечливим є твердження про те, що соціальний працівник - ремісник може трактуватися в якості професіонала, оскільки поняття «професіонал» означає особливу статусно-кваліфікаційну якість працівника). На цьому рівні соціальний працівник відзначається низьким рівнем розуміння своєї діяльності і вирішення її проблем тільки в нормативній площині. Прослідковується зорієнтованість особистості на технічне дотримання не тільки законів, але і всіх інструкцій та вказівок;
2. соціальний працівник - *громадянин* характеризується повноцінними характеристиками, які наближають його до бажаного. Це насамперед повноцінний працівник, який розуміє комплексний соціальний характер своєї діяльності;
3. соціальний працівник - *духовно розвинена особистість* характеризується потребою і здатністю особистості розуміти своє місце в світі і суспільстві; прагненням до торжества справедливості та милосердя, адже «Люби ближнього твого, як себе самого» (Біблія Мт.22:37-40). Становлення соціального працівника - професіонала неможливе без наявності у нього так званої професійної концепції, яка представляє собою сукупність засвоєних особистістю правових і професійних знань, переконань і прагнень, які виражають розуміння ним місця соціальної роботи в соціальному житті («образ соціально-правової системи»). Окрім цього, професійна концепція - це ще і розуміння своїх завдань, прав та обов'язків, а також способів і шляхів їх реалізації («образ діяльності»). І звичайно ж, професійна концепція передбачає розуміння того, з якими людьми йому потрібно буде працювати («образ колективу соціальних працівників») [47, с. 85].

Професіоналізм як високий стандарт цілеспрямованої діяльності соціального працівника виражається передусім у її стабільності і

результативності, в ефективному індивідуальному стилі. Характеризується він об'єктивними і суб'єктивними показниками.

Об'єктивні показники професійного портрету соціального працівника визначаються його відповідністю професії, особистим внеском у соціальну практику, здатністю фахово розв'язувати проблеми клієнта, надавати допомогу різним групам населення. Важливим об'єктивним критерієм є також рівень фахових знань і вмінь, які: сприяють ефективному посередництву між клієнтом і державними структурами, успішному функціонуванню в ролях організатора, координатора, технолога соціального захисту клієнта; забезпечують його вплив на соціальну політику в регіоні, суспільстві, вміння аналізувати процеси в соціальній сфері, свою діяльність і прогнозувати їх розвиток у найближчій і віддаленій перспективах.

Суб'єктивні показники професіоналізму соціального працівника обумовлюються його особистісними якостями, що залежать від особливостей перебігу основних психічних процесів, сформованості комунікативних навичок, уміння діяти у складних і неординарних фахових і психологічних ситуаціях тощо. Ефективність діяльності соціального працівника оцінюють за такими критеріями:

- аналіз проблем клієнтів і результатів їх розв'язання;
- динаміка залучення клієнта до різних видів соціальної діяльності;
- результати включення дорослого населення в діяльність, спрямовану на поліпшення соціальних умов;
- особливості соціально-психологічного клімату в соціумі;
- рівень професійного зростання соціального працівника як спеціаліста.

В аналізі фахового рівня соціального працівника послуговуються також процесуальними (використання методів, прийомів, технологій), нормативно-етичними (засвоєння і дотримання у своїй роботі норм, стандартів, принципів, еталонів професії) показниками. Не менш важливі при цьому його ставлення до професійного навчання (прагнення до навчання, підвищення рівня кваліфікації, готовність вивчати фахові теоретичні й методичні аспекти, обмінюватися досвідом з колегами), інноваційна налаштованість (орієнтація на новаторство,

пошук індивідуального стилю, творче використання різних методів і прийомів відповідно до вимог часу і конкретної ситуації).

Професійний портрет фахівця-соціального працівника представлений системними складовими: сукупністю спеціальних знань, умінь, навичок, цінностей і відношення до професійної діяльності, які формуються в процесі професійної соціологізації. Професіоналізм можна також розцінювати як специфічний вид службової діяльності, направлений на підтримання порядку в соціумі та захист прав людини.

На думку сучасної дослідниці Бочарової В., справжній професіонал, який досягнув висот в своїй спеціальності, повинен характеризуватися такими рисами: «постійна готовність до роботи, постійне незадоволення собою, прагнення до подальшого самовдосконалення, гранична зосередженість на справі, підвищенні вимоги до себе і до колег, критичне і непримириме відношення до всього, що заважає роботі, добровільне самообмеження в способі життя, в звуженні кола спілкування» [7, с. 15].

Носієм професіоналізму соціального працівника в суспільстві є фахівець соціальної роботи як виконавець певної соціальної ролі. Вимоги до виконання професійної ролі є деонтологічними імперативами, відповідність яким є основою професійного успіху.

З психологічної точки зору основними умовами становлення професіонала Бочарова В. виділяє такі: «адекватна самооцінка і готовність до диференційованої оцінки свого рівня професіоналізму», «уявлення людини про професію, критерії оцінки самої професії, професіоналізму в ній, а також критерії оцінки професіонала в себе» [7, с.54]. До критеріїв професіоналізму автор відносить - прагнення розвивати себе як професіонала; внутрішній локус професійного контролю, тобто пошук причин успіху/неуспіху в самому собі і в середині професії, усвідомлення в повному обсязі рис та ознак професіонала, розвиток професійної свідомості, цілісне бачення себе як професіонала; розвиток себе засобами професії, самокомпенсація тих якостей, яких не вистачає [7, с. 40-41].

Професіоналізм діяльності соціального працівника є системним утворенням і визначається наявністю конкретних особистісних якостей та

наявністю ряду основних структурних елементів: *знань*, необхідних для професійної діяльності; професійно значимих *прийомів і навичок*; *відношення до діяльності, професійні цінності* тощо. Вказані структурні елементи потребують змістовного розшифрування.

Під професійними *знаннями* розуміється сукупність наукових знань в сфері соціальної роботи. Змістовною вимогою набуття необхідних знань є загальна гуманітарна підготовка, а також галузеві та спеціальні (прикладні) системи знань. Ці знання повинні бути міцними і засвоєними на все життя, але з постійним поглибленням та удосконаленням. Одержані знання як результат індивідуальних пізнавальних зусиль сприяють становленню і розвитку особистості, а спеціальні (професійні), стають мірою трудової активності людини. Професіонал має природну установку на знання, він завжди і скрізь вчиться, він розуміє і встановлює внутрішні зв'язки як в своїй справі, так і з рядом найближчих професій, які органічно з нею пов'язані. Всі знання професіонала вибудовуються в чіткий план дій, стають основою його досвіду, майстерності. Оволодіння знаннями пов'язані з рівнем кваліфікації, під якою розуміється ступінь придатності працівника до виконання даного виду праці або ж ступінь досконалості оволодіння професією.

Професійні *уміння* - це здатність самостійно, в межах певного часу і з певною якістю вирішувати професійні завдання на основі набутих знань і досвіду [8, с. 16]. Формуються уміння шляхом спеціальних вправ та набутого особистого досвіду професійної діяльності, що дає можливість її здійснення не тільки у звичних, але і у екстремальних ситуаціях.

Навички - це «уміння, створені вправами, звичкою» [8, с.19], які характеризуються високим ступенем засвоєння і набуваються в процесі активного виконання своїх професійно-службових обов'язків.

Що стосується професійних *цінностей*, то можна виділити дві групи - професійно-моральні цінності (гуманізм, порядність, чесність, об'єктивність) і службово-професійні (професійна майстерність, лідерство, трудова дисципліна).

Взяті разом, в комплексі основні елементи структури професіоналізму визначають кваліфікацію соціального працівника та рівень його професійної

підготовленості. Можна стверджувати, що кваліфікація соціального працівника - це є його професійна діяльність на репродуктивному рівні, тоді як професіоналізм соціального працівника - це властивість його професійної культури.

Професіоналізм проявляється в тому, що професія стає способом життя людини, її життєвою потребою. Соціальний працівник - професіонал - це людина, яка цінує своє «ремесло» і невіддільний від нього спосіб життя (побут, громадські справи, стиль та уклад життя).

В професіоналізмі соціального працівника можна виділити три пласти. Перший пласт - це світоглядна основа професійної діяльності, де вирішуються питання про цілі, сенси і цінності власної професійної діяльності (що ми з'ясовуємо в контексті нашого дослідження).

Другий пласт - конкретні прийоми і засоби виконання конкретної професійної дії: професіоналізм - володіння методами своєї роботи.

Третій пласт - зміст і форми професійної свідомості, тобто питання про технології та загальні способи організації своєї професійної діяльності.

Багато з авторів, які розглядають періоди професійного розвитку виділяють такий важливий етап як зміну ціннісного відношення до самого себе в якості представника професії [20, с. 150]. Усвідомлення себе як професіонала передбачає з боку особистості етап творчої самовизначеності як особистості професіонала, розвиток уявлень про себе як про реального професіонала і як про бажаного професіонала. В цілому це приводить до виникнення такого явища як «професійне становлення».

Л. Зеліско дає трактування професійного становлення як розвиток особистості в навчально-професійній і професійній діяльності, який направлений на формування стійких позитивних мотивів професійної діяльності, соціально значимих і професійно важливих якостей особистості, готовності до постійного професійного росту, віднаходження оптимальних прийомів і способів якісного і творчого виконання професійної діяльності у відповідності з індивідуально-психологічними особливостями особистості фахівця [21, с. 159].

Освітній рівень і рівень кваліфікації представляють одну із сторін професіоналізму. Під рівнем професіоналізму розуміється таке соціальне, духовне утворення працівника, яке притаманне тільки йому і відрізняє його від інших за ступенем сформованості елементів і за індивідуально-особистісними характеристиками. Основними критеріями рівня професіоналізму соціального працівника слід розуміти відповідність службової діяльності загальноприйнятим та нормативно обумовленим еталонам. Рівень професіоналізму є відносною, а не абсолютною характеристикою.

2.2. Етико-нормативний зміст професійної діяльності соціального працівника

Правильна (доцільна) поведінка передбачає, що будь-які дії і вчинки відповідають моральним цінностям, які прийняті в якості норм в даній культурі. Якщо говорити про професії, то застосування моральних цінностей на практиці називається «прикладною етикою», різновидом якої є професійна етика соціального працівника.

Європейські традиції, враховуючи професійну диференціацію суспільства конструює поняття «професійної моралі» як зводу вимог до морально-етичних якостей представників різних професій; сам термін «професійна мораль» є результатом класифікації трудової діяльності різноманітних професійних груп. Професійна мораль в цілому виконує важливі завдання соціального управління, найважливішим серед яких є забезпечення реалізації вимог загальноморальних принципів в умовах професійної діяльності [107, с.105]. Професійна мораль як система норм включає в себе такі норми: норми, які характеризують відносини професіонала з людьми (спілкування з якими є основою трудової діяльності); норми, які характеризують відносини професіонала з колегами та всією професійною групою; норми, які характеризують суспільні відносини професіонала в цілому.

Професія соціального працівника, як вже традиційною для європейської культури, розділяє ідеї правильної поведінки в формальні кодекси етики і кодекси

професійної поведінки. Професійна поведінка ґрунтується на тому, що в цілому вважається «благородними мотивами», контролюється та оцінюється у відповідності з прийнятим кодексом поведінки і впроваджується в життя шляхом застосування заходів примусу до тих, хто не виконує правил професійної діяльності. Принцип, який лежить в основі професійної етики соціального працівника полягає в тому, що дії фахівця направлені на створення найбільшого блага для суспільства.

Професійна етика виступає важливою передумовою реалізації можливостей і потенціалу спеціалістів сфери соціального захисту у професійній діяльності і є певним морально допустимим стандартом поведінки членів професійної групи соціальних працівників.

Етичний кодекс - це стандарт етичних принципів, ідеалів, навиків та практичних вмінь соціальних працівників. Етичний кодекс покликаний давати відчуття спільної ідентичності та наявності загальних цінностей серед професійної групи [15, с. 7].

У «Міжнародній Декларації етичних принципів соціальної роботи» сформульовано такі етичні принципи професії соціального працівника:

1. «Кожна людина є унікальною цінністю, на яку слід зважати і ставитися до неї з повагою». Цей принцип відповідає категоричному імперативу І. Канта, який він вважав вищим принципом етики. Його зміст полягає в тому, щоб ставитися до людини як до мети, а не як до засобу.

2. «Кожна людина має право на самореалізацію такою мірою, щоб це не утискало таке саме право інших людей, і зобов'язана робити внесок у добробут суспільства». Цей принцип суголосний «золотому правилу» моралі.

1. «Кожне суспільство, незалежно від устрою, повинно функціонувати так, щоб забезпечити максимальні блага для всіх людей».

2. «Соціальні працівники зобов'язані бути відданими принципам соціальної справедливості».

5. «Соціальні працівники покликані присвятити здобуті знання і навички наданню допомоги окремим особам, групам людей, громадам і суспільствам в

їхньому розвитку і в розв'язанні конфліктів між собою, у відносинах із суспільством, а також у подоланні наслідків цих конфліктів».

1. «Соціальні працівники мають надавати якомога кращу допомогу, поради будь-кому, хто їх потребує, не маючи несправедливих упереджень щодо статі, віку, непрацездатності, расової належності, соціального класу, походження, релігії, мови, політичних переконань або сексуальної орієнтації».

2. «Соціальні працівники поважають права людини та груп відповідно до Міжнародної Декларації прав людини Організації Об'єднаних Націй та інших міжнародних конвенцій, що випливають з цієї Декларації».

3. «Соціальні працівники ставляться з повагою до принципів приватного життя, конфіденційності та відповідального використання інформації у своїй професійній роботі. Соціальні працівники поважають виправдану конфіденційність навіть тоді, коли законодавство країни суперечить цій вимозі».

4. Усіляке заохочення клієнтів до співпраці, інформування їх щодо переваг і можливих ризиків від обраного напрямку дій.

5. Спільна відповідальність соціальних працівників і клієнтів за визначення плану дій, спрямованих на зміну їхнього життя. Цей принцип визнає і можливість використання примусу, який може бути необхідним для розв'язання проблем однієї сторони за рахунок інтересів іншої, але тільки після ретельного оцінювання претензій конфлікуючих сторін. Попри те, соціальні працівники повинні звести до мінімуму застосування узаконеного примусу.

6. «Соціальна робота несумісна з прямою або непрямою підтримкою осіб, груп людей, політичних сил або силових структур, які використовують тероризм, тортури та інші заходи, спрямовані на пригноблення людей».

7. Соціальні працівники повинні приймати етично обгрунтовані рішення і дотримуватись їх, віддаючи належну повагу положенням Міжнародної Декларації етичних принципів МФСП, Міжнародних етичних стандартів соціальних працівників [15, с. 110].

Міжнародна Декларація етичних принципів соціальної роботи також окреслює проблемні сфери і проблемні ситуації, які залежать від відмінностей у культурі, політичних устроях країн. Такі ситуації виникають, наприклад, на межі

конфліктних інтересів самого соціального працівника і клієнта, окремих клієнтів та інших людей, між конфліктуєчими інтересами груп клієнтів, груп клієнтів і рештою суспільства, систем (закладів) і груп населення, систем (закладів) роботодавців і соціальних працівників, різних груп професійних працівників.

Те, що соціальні працівники працюють як помічники і як контролери, може спричинити різноспрямованість мотивів їхніх дій, а також труднощі у сприйнятті їх наслідків. Для уникнення цієї проблеми соціальні працівники зобов'язані усвідомити морально-етичне значення своєї ролі у державному контролі громадян, обрати для себе роль, адекватну основним етичним принципам соціальної роботи.

Професійно-моральний кодекс - це своєрідний орієнтир у поведінці індивіда у професійній сфері. Такі кодекси закріплюють як загальнолюдські норми, так і систематизований звід моральних вимог до особи в сфері професійного життя. Поява професійно-моральних кодексів історично пов'язана з виділенням і закріпленням певних специфічних видів трудової діяльності, які найбільш тісно пов'язані з особистим фактором, з моральними відносинами. Кодекси відображали потребу професійних груп в додаткових моральних регуляторах, у підвищеній мірі моральної відповідальності. В цілому ці фактори впливають на особу двояко: забезпечують престиж професії і сприяють зміцненню довіри до її представників.

Історично першим таким кодексом був відомий звід вимог до відносин лікаря з пацієнтом, який мав назву «Клятва Гіппократа». Можна назвати велику кількість професійно-моральних кодексів, в яких знаходять відображення професійна діяльність і норми трудової моралі, при цьому останні представляють собою як конкретизацію загальних моральних принципів, так і деталізацію типово професійних положень, доповнених та уточнених специфічними рисами і ознаками того чи іншого виду трудової діяльності.

Етичний кодекс соціальних працівників виступає певною системою контролю, формує основні принципи професійної моралі та вказує на специфіку рис особистості, що роблять її професійно придатною до діяльності в якості

соціального працівника, а також висвітлює соціальні функції, які покладені на професію суспільством. Етичний кодекс соціальних працівників приймається асоціацією або союзом професійних соціальних працівників і служить стандартом етичних відношень у професійній діяльності.

Головна мета етичного кодексу соціального працівника - визначення незаперечних принципів роботи в інтересах клієнта, сприяння втіленню ідеалів гуманізму, моральної та соціальної справедливості у професійній діяльності та суспільстві в цілому.

Головне завдання - бути еталоном професійної поведінки та діяльності соціального працівника. Поряд з цим етичний кодекс соціальної роботи охороняє репутацію професії, визначаючи чіткі критерії, які можна застосовувати, щоб регулювати поведінку спеціалістів; сприяє компетентній та добросовісній роботі спеціалістів; захищає людей від експлуатації з боку неуважних або некомпетентних практиків.

Етичні кодекси соціальної роботи виконують наступні функції:

- забезпечують адекватну професії етичну регламентацію;
- створюють єдину моральну основу професійної діяльності;
- служать базовим критерієм для визначення професійної придатності спеціаліста;
уніфікують поведінку спеціалістів на основі висунутих до них єдиних етичних вимог;
- забезпечують спрямованість дій на основі визначеної загальної системи цінностей;
- забезпечують несуперечливість етичних норм, покладених в основу діяльності;
забезпечують етичність поведінки та дій соціальних працівників, їх колективів та соціальних служб;
- гарантують здійснення прав клієнтів;
- гарантують можливість здійснення взаємозамінюваності працівників;
забезпечують наступність дій як окремих спеціалістів, так і соціальних служб;

дають соціальним працівникам певну свободу дій для вирішення поставлених завдань в рамках етичних норм і принципів;

- сприяють підвищенню рівня моральності - соціальних працівників, їх клієнтів та соціального оточення клієнтів, всього суспільства;
- обґрунтовують необхідність постійного морального удосконалення спеціалістів;
- підвищують моральний авторитет соціальної роботи в суспільстві;
- гарантують етичну чистоту професії як такої.

Етичний кодекс диктує правила поведінки, з якими представники професії зобов'язані співвідносити свої дії, щоб залишатися гідними членами професійної організації.

В основі етичного кодексу соціального працівника лежать моральні норми та моральні правила.

Моральні правила - конкретні вимоги до поведінки та діяльності спеціаліста у процесі його праці найбільш гнучкі та рухомі, вони відображають динаміку розвитку суспільних відносин та системи соціального захисту населення, постійно збагачуються новими вимогами до свого змісту [37, с. 55].

Разом з тим, етичний кодекс соціального працівника відображає певною мірою звичаї та традиції, що склалися у процесі становлення перших форм взаємодопомоги, благодійності, а згодом і професійної роботи як специфічного виду професійної діяльності. Врахування національних особливостей є важливим фактором, що впливає на ефективність соціальної роботи, її статус та престиж у суспільстві.

В основі етичних норм соціальної роботи лежать:

- 1) загальнолюдські цінності;
- 2) етичні традиції благодійності;
- 3) цінності сучасного українського суспільства;
- 4) міжнародні етичні норми та етичні нормативи зарубіжних країн;
- 5) специфічні цінності сучасної соціальної роботи в Україні;
- 6) особистісні цінності та ідеали спеціалістів.

Дотримання кожним соціальним працівником вимог етичного кодексу стають необхідною умовою визнання та закріплення високого статусу професії у суспільстві, основою для підвищення авторитетності її представників, веде до самоповаги та самоствердження особистості спеціаліста у професійній групі та в суспільстві.

«Міжнародні етичні стандарти соціальних працівників» ґрунтуються на положеннях прийнятого у МФСП 1967 р. «Міжнародного морального кодексу професійних соціальних працівників». У вступі до нього йдеться, що соціальна робота орієнтується на гуманістичні, релігійні та демократичні ідеали і філософські концепції, мета яких полягає у задоволенні суспільних потреб і розвитку людського потенціалу. Відповідно до цих ідеалів, концепцій соціальні працівники мають:

- служити людині заради її добробуту і реалізації її можливостей;
- розвивати і використовувати обґрунтовані знання з поведінки людини, в т. ч. й соціальної;
- сприяти розвитку ресурсів, які б відповідали індивідуальним, груповим, національним, міжнародним потребам і прагненням;
- бути відданими справі заради досягнення соціальної справедливості.

У цьому документі сформульовано також загальні норми їх етичної поведінки щодо клієнтів, установ і організацій, колег, а також фахові стандарти, від дотримання яких залежать ефективність і результативність їхньої діяльності [44, с. 60]. Ці стандарти охоплюють:

1. Загальні норми етичної поведінки соціального працівника, які вимагають від нього розуміння кожного клієнта (клієнтів), а також ситуації і чинників, які впливають на їхню поведінку. Відповідно до цих норм соціальний працівник повинен підтримувати і розвивати цінності, знання і професійні методи соціальної роботи; утримуватись від поведінки, яка перешкоджає фаховій роботі; визнавати фахові й особистісні обмеження; відповідно до своєї компетенції брати участь у розробленні соціальної політики і програм, які поліпшують якість життя в суспільстві; досліджувати й обґрунтовувати соціальні потреби, індивідуальні і групові соціальні проблеми.

2. Норми соціальної роботи стосовно клієнтів, відповідно до яких соціальний працівник повинен брати на себе відповідальність за клієнтів. Ця відповідальність стосується пошуку оптимальних шляхів розв'язання проблем клієнтів, відповідальності за наслідки прийнятих рішень.

Відносини соціальних працівників з клієнтами мають вибудовуватися на довірі, визнанні права на приватне життя і його конфіденційність, а також на відповідальному використанні інформації. Це означає, що збір і використання інформації про клієнта неможливі без його особистої згоди, за винятком випадків, коли клієнт не може відповідати за свої вчинки або якщо це може серйозно зашкодити іншим особам. Слід також забезпечити доступ клієнтів до документації соціальних працівників, яка їх стосується.

Соціальні працівники повинні «поважати наміри клієнтів нести відповідальність за особисті дії і допомагати з однаковою готовністю всім клієнтам. За неможливості надати професійну послугу на таких умовах клієнтам слід повідомити про це в такий спосіб, щоб залишити за ними свободу дії».

Соціальне обслуговування має бути спрямоване і на допомогу клієнтам (групі, громаді) досягти самореалізації у максимальному використанні свого потенціалу за поваги прав інших. Відповідно «слід допомогти клієнту зрозуміти і використати надані послуги для підтримки реалізації його законних бажань та інтересів».

3. Норми відносин соціального працівника з установами і організаціями, які зобов'язують соціального працівника працювати і (або) співпрацювати лише «з тими установами та організаціями, політика, процедури і діяльність яких скеровані на адекватне надання послуг і стимулювання професійної практики відповідно до етичних принципів МФСП».

Соціальний працівник повинен «відповідально виконувати встановлені обов'язки і завдання установ або організацій, робити внесок у розробку реальної політики, методології і практики з метою створення кращих норм і досягнення кращих результатів», виступати з ініціативами щодо бажаних змін політики, методології і практики, використовуючи відповідні канали установ і організацій.

Вичерпавши усі доступні засоби для досягнення цілей, він має звертатися до вищих органів влади або громадськості, зацікавлених у розв'язанні проблеми.

4. Норми соціальної роботи щодо колег, відповідно до яких соціальний працівник має «визнавати освіченість, професійну підготовку і ефективність роботи колег і фахівців інших галузей, розширяти співробітництво з ними, покликане сприяти підвищенню ефективності послуг». Для забезпечення плідності такого співробітництва слід «визнавати різні точки зору і практичний досвід колег із соціальної роботи та інших фахівців, висловлюючи критичні зауваження в коректній формі».

Соціальний працівник повинен «використовувати і створювати можливості для обміну знаннями, досвідом і думками з колегами, фахівцями інших галузей, а також волонтерами з метою взаємного вдосконалення».

Етичним нормам відповідає привертання соціальним працівником уваги відповідних організацій до будь-яких порушень професійної етики і норм у межах і поза межами його професійних обов'язків.

5. Норми професії соціального працівника, які зобов'язують «зберегти цінності, етичні принципи, знання і професійні методи соціальної роботи, сприяти їх уточненню й удосконаленню», підтримувати професійні стандарти практики і намагатися поширювати їх.

Етичним обов'язком соціального працівника є «захист професії від несправедливої критики». Водночас важливо конструктивно аналізувати, критикувати теорії, методи і реальну практику задля їх удосконалення, стимулювати вироблення оригінальних підходів і методик, необхідних для розв'язання існуючих і нових проблем [15, с. 43].

Сформульовані у міжнародних документах норми мають загальний характер і не враховують національних особливостей. Попри те, вони є важливою етичною основою розвитку теорії і практики соціальної роботи, фахового прийняття рішення у будь-яких стандартних і особливих ситуаціях.

Соціальний працівник має володіти наступними професійно значущими якостями: стриманість, урівноваженість (володіння собою, уміння керувати емоціями і організувати рівне, спокійне спілкування без прояву роздратування,

гострого тону тощо); доброзичливість, привітність у спілкуванні із людьми (готовність сприяти благополуччю інших людей, прояв співучасті і щирості у спілкуванні з ними); повага (прояв поваги до інших у процесі спілкування, шанобливе ставлення до них, визнання їх гідності тощо); довір'я, відкритість (прояв довіри до клієнта); оптимізм (соціальне світовідчуття, яке концентрує життєлюбство у домінанті добра); внутрішня енергія, впевненість у собі, які поєднуються з високим рівнем контролю, справедливість, організаторські уміння і навички; педагогічний такт, який підказує фахівцю найбільш делікатну лінію поведінки; емпатія (здатність до співпереживання); рефлексія (усвідомлення соціальним педагогом того, як він сприймається партнером по спілкуванню).

На нашу думку, у складі етико-професійної компетентності варто виокремити таку якість, як гуманістичну спрямованість. Це система ціннісних орієнтацій і смислових установок у сфері взаємодії з людьми, яка означає морально виховане ставлення до людей, розуміння їх цінності і значущості особистості. «Поки маємо час робімо добро усім...» (Біблія. Гал.6:10). Гуманістична спрямованість є відображенням гуманізму і людяності - базових характеристик соціального працівника, на яких і будується етико-професійна компетентність.

Дана установка змушує соціального працівника враховувати особливості клієнта, а також реалізовувати індивідуальний підхід до особистості, беручи до уваги особливості характеру, темперамент, здібності, життєвий досвід, соціальне становище з врахуванням усіх особливостей клієнта, а також ситуації спілкування. І вже на основі комплексу своїх професійно значущих особистісних якостей соціальний працівник вибирає найбільш ефективний метод роботи і форму спілкування з конкретною людиною.

Згідно очікувань суспільства соціальна робота розуміється як така, яка повинна бути спрямована на подолання несправедливості, що існує в суспільстві, на забезпечення соціального і культурного рівня життя та всіх його членів і передбачає використання широкого спектру можливостей надання допомоги та соціальних послуг різним категоріям населення.

Принципи соціальної роботи та професійної етики соціально працівника повинні передбачати повагу до особистості та прав клієнта прийняття його таким яким він є, гнучкість до вирішення його проблем.

Однак досвід практичної діяльності соціального працівника в сучасному українському суспільстві порушують низку питань, розв'язання яких, на нашу думку, дозволить вплинути як на предмет дослідження. Ставлення особистості до професійної діяльності як чинник особистісного зростання, всебічного розвитку особистості, залишає бажати кращого.

Мотиви, що спонукають фахівців соціальних працівників працювати нині, свідчать про споживацьку тенденцію і включають: переважаючий мотив матеріального забезпечення, задоволення потреб у трудовій діяльності (включаючи незначний відсоток відповідей, пов'язаних з альтруїстичною мотивацією допомоги клієнтам), спілкуванні, належності до групи та мотив кар'єрного просування. Позитивним є те, що майбутні соціальні працівники усвідомлюють високе значення їх професійної діяльності для суспільства, тобто можемо говорити про потенційну можливість для активізації просоціальних мотивів у професійній діяльності фахівців соціальної сфери. У трудовій перспективі, поряд з найбільш значимими мотивами кар'єрного зростання та матеріального забезпечення, спостерігаються також мотиви продовження роботи за фахом та реалізації в ній. Існує також необхідність вироблення системи заходів для забезпечення можливостей стосовно професійного, інтелектуального, культурного, духовного та організаційного зростання соціальних працівників.

Фахова соціальна робота спирається на принцип гуманізму, відповідно до якого найвищою цінністю в суспільстві є людина. Гуманність соціальної роботи виявляється в різних формах, найпоширенішою з яких є альтруїзм.

Альтруїзм є неодмінною умовою соціальної роботи. Якщо соціальний працівник не сповідуватиме його стосовно клієнтів, він не зможе бачити їхні інтереси першочерговими для себе, а тому не докладатиме зусиль для розв'язання їхніх проблем. У такому разі йому важко буде розраховувати на довіру клієнтів, без якої неможлива ефективна їх співпраця. Отже, професія соціального

працівника, ґрунтуючись на альтруїзмі, вимагає від нього й такої моральної якості, як співчуття.

У формуванні якостей, необхідних соціальним працівникам для успішного виконання своїх обов'язків і спілкування з клієнтами, суттєву роль відіграють природні дані, прагнення до самовизначення, самоутвердження, бажання вчитися, ціннісні орієнтації і вольові зусилля людини, яка обрала цю професію.

Визначальним чинником формування гуманістично спрямованої професійної діяльності соціального працівника є система цінностей, яка визначає ефективність даної практичної діяльності. Переконаність в абсолютній цінності кожної людини є базисною психологічною установкою, підґрунтям ціннісної орієнтації соціального працівника. Основою системи цінностей та особистісних якостей соціального працівника виступає моральність, яка розглядає поведінку та діяльність з точки зору їх моральної цінності.

Гуманістична спрямованість формування професійного портрету спеціаліста соціальної роботи у професійному контексті представляється як комплекс характеристик особистості фахівця, які стають підґрунтям його професійної компетентності, а саме:

1. *Здатність до творчості, артистичність, натхнення.* Соціально-консультативна діяльність соціального педагога потребуватиме цих якостей, сформованих на достатньо високому рівні. Творчості у соціально-педагогічній діяльності навчитися практично неможливо, однак кожна людина може розвинути у собі такі якості, керуючись спонукальним чинником значущості та привабливості соціально-педагогічної професії. Природна артистичність, підсилена знаннями, є однією з передумов успішної соціально-педагогічної діяльності. Ці особистісні якості відіграють домінуючу роль у характері впливу на підопічних і визначають кінцевий результат діяльності. Тому соціально-педагогічна діяльність є певною мірою мистецтвом, яке вимагає вміння встановити такі взаємини з вихованцем, які мають призвести до позитивного результату, до поваги ціннісної системи дитини, до постійного контролю над ситуацією.

2. *Емпатія*. Це почуття дає можливість створити єднання особистостей, коли соціальний педагог проникає у переживання, почуття вихованця і бажає розділити з ним ці почуття, чуттєво ототожнюючись з дитиною. Це почуття лежить в основі любові у найширшому значенні цього слова. Більшість людей ніколи не замислюються над існуванням у них емпатії і постійно виявляють її. Однак спеціалісту соціально-педагогічного рівня така якість є фахово необхідною, оскільки за допомогою емпатії можливо пізнати причини страждань чи суперечностей у житті вихованця. Практична соціально-педагогічна діяльність не є можливою без емпатії, що підтверджується як спостереженнями, так і науковими теоріями. Без емпатії неможлива нормальна взаємодія між людьми, тим більше якщо одна з них професіонал, котрий працює з людьми.

Емпатія має не лише якісні, але й кількісні показники. Соціальні педагоги виявляють різні рівні емпатії не лише стосовно різних дітей, але й щодо тої самої дитини у різних ситуаціях, оскільки важко і не завжди доцільно знаходитися у внутрішньому світі дитини і розділити її почуття, переживання і проблеми.

3. *Душевне тепло*. Воно супроводжує вияви поваги, інтересу та уваги до проблем вихованця і бажання допомогти у їх вирішенні. Душевне тепло дає можливість виявити рівень розуміння соціальним педагогом глибини переживань вихованця, незалежно від рівня його розвитку, статусу, соціальної чи фізичної девіантності.

4. *Щирість*. Ця якість тісно пов'язана з емпатією, яку неможливо виявити без щирості. Якщо вихованець не буде відчувати щирої зацікавленості з боку соціального педагога, останньому буде складно вирішити проблеми дитини. Діти ж, зі свого боку, болісно реагують на вияви нещирості з боку професіоналів соціально-педагогічної діяльності, бажання виконувати роботу лише тому, що це вид фахової діяльності. Емпатія, тепло та щирість - це триєдина формула особистісного успіху соціального працівника у своїй професійній діяльності.

5. *Ініціативність*. Вона є ще одним чинником результативності професійної діяльності. Соціальний працівник має справу з процесом змін у житті клієнта, які вимагають постійної трансформації та адаптації до реальних умов

життєдіяльності особи. Характерними ознаками ініціативності є поєднання знання предмета діяльності з оригінальними підходами до вирішення проблем клієнта.

6. *Гнучкість і наполегливість.* Гнучкість - характерна риса професійної соціальної діяльності, необхідна для досягнення очікуваних змін. Відсутність цієї риси призводить до однобокості розуміння проблеми, без урахування всіх чинників та міркувань сторін, які беруть участь у ситуації. При цьому може виникнути ситуація, за якої оптимальним стилем поведінки стане наполегливість, від якої залежатиме позитивний соціальний результат соціалізації клієнта.

7. *Здоровий глузд.* Природа дій щодо надання допомоги особистості, кожна з яких є унікальною і неповторною, вимагає вияву цієї особистісної якості на кожному етапі: оцінювання ситуації, обмірковування варіантів виходу, прогнозування наслідків тощо. Розвинений здоровий глузд впливає на формування професійної зрілості соціального працівника. Останнє, як правило, не залежить прямо від досвіду (стажу) роботи соціального працівника [68, с. 73].

Гуманістична спрямованість розвитку професійної самоідентифікації соціального працівника лежить в основі формування даної системи цінностей:

1. *Повага до основних прав людини.* В основі цієї цінності лежить віра в те, що всі люди повинні мати рівнозначний доступ до соціальних послуг та благ.

2. *Почуття соціальної відповідальності.* Йдеться про те, щоб різні соціальні інститути (сім'я, освітні заклади, державні інституції) повною мірою виконували свої соціальні функції щодо соціального виховання.

3. *Повага до свободи особистості.* Професійна діяльність покладається на визнання цінності розмаїття світу людини і поваги до прав особистості на вибір власного життєвого шляху.

4. *Підтримка прагнення людини до самовизначення.* Ґрунтується на необхідності підтримувати прагнення людини до самостійного вирішення проблем свого життя.

Натомість головними ознаками непрофесіоналізму соціального працівника, а значить і негуманного ставлення до людини можуть стати такі:

1. *Відсутність гнучкості*. Призводить до жорсткого слідування інструкціям та бажання надавати рекомендації відповідно до строго визначених формальних установок, без урахування специфічної індивідуальної ситуації клієнта.

2. *Надопіка (надконтроль)*. Виникає здебільшого у ситуаціях, коли соціальний працівник прагне повністю підкорити собі хід подій і будь-що досягти поставленої мети. З іншого боку, жорстке слідування певним методикам може закріпити клієнта і зробити його життя залежним від зовнішнього впливу.

3. *Вузька спеціалізація (ризик «віртуозності»)*. Почасти соціальному працівнику легше засвоїти вузьке коло методик, аніж постійно розвивати свій професіоналізм і поширювати коло знань, умінь і навичок.

Високий рівень розвитку моральної, етичної свідомості та моральних якостей соціального працівника дають йому моральне право займати провідне становище соціального працівника у стосунках із клієнтом і є основою гуманістично розвиненої професійної особистості.

Формування досвіду професійної діяльності соціального працівника відбувається як процес накопичення професійних знань, та як процес розвитку особистісних якостей соціального працівника. У науковій літературі виокремлюють наступні групи професійних здібностей та спрямувань:

1. *Психофізіологічні характеристики, від яких залежать здібності до цього виду діяльності*. До них належать психічні процеси (сприйняття, пам'ять, уява, мислення), психічні стани (втома, апатія, стрес, тривожність, депресія), увага як стан свідомості, емоційні та вольові прояви (стриманість, індиферентність, наполегливість, послідовність, імпульсивність). Психологічні характеристики мають відповідати вимогам до фахової діяльності соціальних працівників. Одні з них є базовими, інші - на перший погляд, другорядними. Невідповідність когось із соціальних працівників психологічним вимогам до цієї діяльності не завжди швидко породжує негативні наслідки в роботі, проте за неблагополучних умов вони є неминучими.

Психологічна невідповідність вимогам професії особливо різко виявляється у складних ситуаціях, за необхідності мобілізації всіх особистих ресурсів для

розв'язання складних, небуденних проблем. Наприклад, допомагаючи людям похилого віку, соціальний працівник може зіткнутися з необхідністю долати загострення стосунків. За таких обставин недоцільно поглиблювати конфлікт, акцентувати увагу на ньому, наполягати на власному баченні ситуації. Більш продуктивними є розмови тільки про факт розбіжностей, без особистісних оцінок, образливих слів. Позиція соціального працівника має бути переконливою, аргументованою. Зауваживши, що співбесідник почав надмірно хвилюватися, необхідно запропонувати відкласти на якийсь час розв'язання конфліктної ситуації.

2. Психологічні якості, що характеризують соціального працівника як особистість. До цієї групи якостей належать самоконтроль, самокритичність, самооцінка власних вчинків, а також стресовитривалість (фізична тренуваність, самонавіювання, вміння переключатися й управляти власними емоціями). Вони допомагають уникнути професійних стресів, здійснювати самоменеджмент - послідовне, цілеспрямоване використання ефективних методів і технологій самореалізації, саморозвитку творчого потенціалу. Наприклад, працівники у громаді повинні бути здатними до ініціативи, діяти за умов ризику, впроваджувати новаторські ідеї. Для цього необхідні висока сприйнятливність до нового, здатність працювати самостійно, створювати власну мережу підтримки, розв'язувати конфлікти в громаді, а також суперечливі ситуації взаємодії громади із зовнішнім середовищем.

Психолого-педагогічні якості, від яких залежить ефект особистої привабливості. Такими якостями є комунікабельність (уміння швидко налагоджувати контакт із людьми); емпатійність (вловлювання настрою людей, виявлення їхніх установок і очікувань, співпереживання); атрактивність (зовнішня привабливість особистості); красномовність (вміння гарно, майстерно говорити, ораторський хист) тощо [45, с. 109].

Соціальним працівникам доводиться весь час мати справу з різними людьми (клієнтами, місцевими мешканцями, фахівцями, консультантами). Їх усне, письмове спілкування з ними має бути довірливим, переконливим, що є передумовою його ефективності. Для цього необхідні володіння навичками

презентації своїх ідей перед різними групами, під час різних зібрань, написання звітів, проектних заявок, уміння обґрунтовувати ідеї, знаходити союзників, просувати проекти громади, використовувати можливості служб і послуг тощо.

Соціальний працівник, який усвідомлено обрав свій фах, досягнув його гуманістичну місію і моральну сутність, успіх своєї роботи вбачає в облагородженні світу людей, які з різних причин опинилися у складних життєвих обставинах, у сповненні цього світу, як би це не було складно, позитивними емоціями, у відчутті своєї потрібності суспільству і конкретним людям. Ця робота потребує не тільки певних професійних знань, уміння використовувати найпродуктивніші для кожної конкретної ситуації форми, методи, технології соціальної роботи, а й відповідних особистісних якостей, сформованої внутрішньої професійної культури.

З цього погляду особливо важливими є такі *індивідуальні якості* соціального працівника, як гуманістична спрямованість, особиста і соціальна відповідальність, загострене почуття справедливості, власна гідність і повага до гідності іншої людини, терпимість, ввічливість, порядність, емпатійність (здатність співпереживати, співчувати), готовність зрозуміти клієнта і прийти йому на допомогу, уважність, старанність, щирість, комунікабельність, соціальна адаптованість.

Для клієнтів соціальної роботи важливо, щоб соціальні працівники володіли необхідною для цього виду діяльності гуманістичною спрямованістю (доброта, турботливість, чесність, чуйність, приязність, співчутливість, безкорисливість, урівноваженість у спілкуванні з людьми); навичками спілкування (увага до інших, вміння вислуховувати, ввічливість); ставленням до роботи (сумлінність, виконавча дисципліна, відповідальність, вимогливість до себе). Неприйнятними для них є такі особистісні якості, як нервозність, користолюбство, черствість, пихатість, нечесність, жорстокість. У спілкуванні клієнти негативно оцінюють грубість, неповагу до людей, гидливість, сердитість, невічливість, зухвалість соціальних працівників. У ставленні до роботи - байдужість до клієнтів, постійний поспіх, безвідповідальність, лінощі, несумлінність, небажання допомогти, легковажність, незібраність тощо.

Отже, теоретичну, практичну, орієнтаційну цінність у формуванні професійної ідентичності має для соціальних працівників такий перелік їх особистісних якостей: емпатія - вміння бачити світ очима іншої людини; повага, реагування на проблему клієнта так, щоб вселити йому впевненість у здатності подолати її; конкретність і чіткість; знання себе і вміння допомагати іншим у самопізнанні; щирість, вміння природно поводитися у стосунках з клієнтом; дотримання правила «тут і тепер», що зобов'язує до невідкладного розв'язання проблеми, задоволення потреб клієнта.

Одним із аспектів оцінювання діяльності спеціалістів у галузі соціальної роботи, соціальної роботи як специфічного виду професійної діяльності та моральних вимог, які ставляться до соціальної роботи, є їх відповідність критеріям моральності. Моральна поведінка соціального працівника визначається певними моральними і душевними якостями соціального працівника. Їх формування відбувається шляхом засвоєння духовних цінностей суспільства та професії, перетворення у процесі діяльності в переконання і потреби. Наявність відповідної моральної поведінки та моральних якостей сприяють підвищенню рівня суспільної моральності і, таким чином, вирішенню ряду соціальних проблем.

Соціальна робота виходить передусім із гуманістичних ідеалів і є універсальною можливістю задоволення людських потреб, які виникають унаслідок взаємодії особи й суспільства, а також розвитку потенціалу людини. Професійні соціальні працівники віддані справі служіння людині заради її добробуту й реалізації її можливостей; розвитку й використанню знань з поведінки людини й соціальної поведінки; розвитку ресурсів, які б відповідали індивідуальним, груповим, національним і міжнародним потребам і прагненням; досягнення соціальної справедливості. Виходячи з Міжнародної декларації етичних принципів соціальної роботи, соціальний працівник зобов'язаний визнавати стандарти етичної поведінки [21, с. 156].

Соціальна робота є видом діяльності і теж характеризується певними структурними елементами, які можуть оцінюватися з позицій гуманізму, моралі. Соціальний працівник здійснює свою діяльність у ціннісно орієнтованому світі,

де кожен вчинок, мета, мотив, засіб досягнення мети чи навіть намір отримує оцінку з точки зору відповідності його гуманістичним і моральним нормам.

Висновки до розділу 2

Професійний портрет фахівця-соціального працівника представлений системними складовими: сукупністю спеціальних знань, умінь, навичок, цінностей і відношення до професійної діяльності, які формуються в процесі професійної соціологізації.

Рівень професіоналізму фахівця - це рівень професійного розвитку особистості, розвиток творчого потенціалу особистості. Професіоналізм діяльності соціального працівника є системним утворенням і визначається наявністю конкретних особистісних якостей та наявністю ряду основних структурних елементів: знань, необхідних для професійної діяльності; професійно значимих прийомів і навичок; відношення до діяльності, професійних цінностей тощо. Професіоналізм соціального працівника є властивістю його професійної та особистісної культури.

Професійна етика виступає морально допустимим стандартом поведінки членів професійної групи соціальних працівників. В основі етичного кодексу соціального працівника - визначення принципів роботи в інтересах клієнта, сприяння втіленню ідеалів гуманізму, моральної та соціальної справедливості у професійній діяльності та суспільстві в цілому.

РОЗДІЛ 3. ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ СОЦІАЛЬНОГО ПРАЦІВНИКА В УКРАЇНІ, США, ТА В КРАЇНАХ ЄС

3.1 Історичні та соціально-культурні передумови становлення моделі соціальної опіки на українських землях

Історично система соціальної допомоги в Україні пройшла шлях від філантропічного підходу в підтримці соціально вразливих верств населення, людей, які потрапили у складну життєву ситуацію внаслідок соціальних чи особистісних проблем, до появи такого виду професійної діяльності, як соціальна робота, що призначена не тільки створювати необхідні умови для соціального забезпечення громадян, але і для розвитку їхніх можливостей і вміння вибудувати своє життя, мобілізації внутрішніх ресурсів у подоланні життєвих криз. Науковці стверджують, що практично у всіх первісних соціумах виникли зразки соціальної допомоги для активної соціалізації осіб які потребували підтримки, однак праукраїнці вирізнялися системним характером даної практики. У житті стародавніх слов'ян (у тому числі й праукраїнців) велике значення мала громада як форма суспільного співжиття, котра згодом була названа органом місцевого самоуправління. Колективний характер виробництва та родинні зобов'язання у громаді спонукали до різноманітних видів соціальної допомоги.

Можемо стверджувати про наявність практики благодійності як цілеспрямованої уваги до людей, котрі самотійно з різних причин не могли забезпечити собі навіть мінімальні умови належного існування. Тому громада надавала даним особам посильну допомогу з метою підтримання їх матеріального, соціального та психологічного стану [95]. Однак нового смислу дана практика набула із появою християнства на слов'янських землях.

На період початку IX ст. у східних слов'ян завершився розклад первіснообщинного ладу, почався процес руйнування родоплемінних зв'язків (общини уже склалися не тільки із родичів, але і чужих роду людей). Тому громада не могла існувати на основі старих племінних звичаїв і була надто слабкою, щоб врятуватись від військових та інших загроз. Гарантом безпеки в

таких умовах ставав князь із дружиною, що мали оборонний пункт (город). Як наслідок, на зміну родоплемінним суспільним відносинам прийшли територіальні, політичні та військові. Так виникали племінні союзи, на базі яких у 882 р. була створена Київська Русь. Така нова форма співжиття зміцнила внутрішньогосподарські і внутрішньодержавні зв'язки, розвинула своєрідну культуру.

Вагомий вплив на слов'янські культуру та духовність, які відображають характер взаємин між людьми, мали слов'янські просвітники Кирило і Мефодій, що створили у 863 р. слов'янський алфавіт (кирилицю), а незабаром на його основі і книжнописьменну слов'янську мову. Усі ці процеси стали однією з найважливіших передумов становлення і розвитку самобутньої слов'янської духовності, та сформованої на цьому ґрунті української ментальності, що відрізняється схильністю до добра і справедливості, співчуття і підтримки [35].

Розвиток феодальних відносин, інтереси єдності країни вимагали реформування поганських уявлень Київської Русі, прийняття спільної релігії. У 988 р. християнство визнається офіційною державною релігією. З його прийняттям з'являється і нова впливова організація Церква. Потрібно відзначити, що християнство було дуже співзвучне характеру і моралі давньоруського народу з його природною духовністю. Тому на відміну прагматичних політичних мотивів правлячої еліти держави, селянське населення Київської Русі сприйняло візантійську релігію загалом достатньо органічно. Цьому у немалій степені сприяло християнське вчення про порятунок душі та людинолюбство. Дослідники стверджують, що практика благодійності набула нового смислу із появою християнства на слов'янських землях [95]. Християнське вчення стало основою благодійності на українських землях в умовах існування традиційного суспільства. Слід зазначити, що благодійні вчинки здійснювалися як масова реакція наслідування, мода моральної спокути гріхів, самоствердження в суспільстві [39]. Адже благодійність у християнському розумінні - прояв співчуття до ближнього.

Сьогодні науковці так формулюють поняття « благодійність»; у вузькому розумінні - надання приватними особами або організаціями безкоштовної

допомоги нужденним людям та соціальним групам населення; у широкому розумінні - безкоштовна діяльність зі створення та передачі фінансових, матеріальних та духовних цінностей для задоволення існуючих потреб людини, соціальної групи, громади які потрапили у важку життєву ситуацію [25].

Аналіз біблійських текстів і старозаповітної традиції показує, що вже на початку другого тисячоліття до н.е. євреї, як і інші спорідненні їм семітські племена Аравії і Палестини, мали певну практику благодійності. У них існували моральні норми про необхідність співчуття ближньому, надання йому моральної і матеріальної підтримки. Старий Заповіт налічує кілька законів, які передбачають своєрідне оподаткування на користь бідних. В них наголошується на необхідності не забувати про нужденних у святкові дні, не забувати про бідняків і мандрівників, оскільки самі євреї виходячи із Єгипту, потребували допомоги. Благодійність віталася також по відношенню до особистих ворогів [13]. В Новому Заповіті прослідковуємо, що наприклад у II ст. діяла в самій християнській громаді «прикладна практика» допомоги яка, на думку дослідників, поступово уступає місце благодійній діяльності, направленої поза її межі, - так складаються основні форми допомоги поза християнської громади. П. Гарнак вважав, що допомога та підтримка з сторони християн в цей період виражалась в таких формах, як: милостиня; підтримка тих які навчаються у громаді; підтримка та утримання вдів та безпомічних жінок, сиріт, позбавлених сімейного піклування; підтримка та лікування хворих, бідних та непрацевдатних; підтримка полонених, в'язнів, ув'язнених які знаходяться в тюрмах та на рудниках; піклування про постраждалих в час стихійних лих (пожежа, повені, засуха і т.д.); піклування про рабів; допомога у працевлаштуванні; турбота про мандрівників, що прибули з інших місць. Об'єктом допомоги зі сторони християнських громад вже на ранніх стадіях християнської підтримки стали пріоритетні групи, яким підтримка надається в першу чергу: мученики та пастері церкви; бідні, «дряхлі бабусі та дідусі», беззахисні жінки та діти; інші потребуючі. Отже громада християн як інститут допомоги у своїй діяльності спиралася на закони та правила де були описані основні підходи до християнського піклування в общині [64].

У численних працях сучасних вітчизняних і зарубіжних науковців, письменників, діячів культури знаходимо спроби знайти пояснення унікальній християнській особистості, що випромінює соціальний оптимізм, продуктивну життєтворчість та альтруїзм [83]. Яскравим прикладом безвідплатної допомоги є притча про доброго самаритянина: «Один чоловік ішов з Єрусалима до Єрихона і потрапив до рук розбійників, що обдерли його і завдали йому рани, та й утекли, покинувши ледве живого його. Проходив випадково тією дорогою священник один, побачив його - проминув. Так само і Левіт надійшов на те місце, поглянув - теж проминув. Проходив там і якийсь самаритянин, та й натрапив на нього і, побачивши, змилосердився. І він підійшов, і перев'язав йому рани, наливши оливи й вина. Потому посадив його на худобину власну і приставив його до готелю, та й клопотався про нього. А наступного дня, від'їжджавши, вийняв він два динарії, та й дав їх господареві й проказав: «Заопікуйся ним, а як більше витратиш - заплачу тобі, як вернуся». Котрий же з цих трьох - на думку твою - був ближній тому, хто попався розбійникам?» А він відказав: «Той, хто вчинив йому милість». Ісус же сказав йому: «Іди, - і роби так і ти!» (Лука, 10, 30).

Протягом віків із покоління в покоління передавалися основи християнської мудрості, досвід допомоги ближньому: «Був нагий - і Мене зодягли ви, слабував - і Мене ви відвідали, у в'язниці Я був - і прийшли ви до Мене» (Матф., 25, 36), «Блаженні милостиві, бо вони помиловані будуть. Блаженні чисті серцем, бо вони будуть бачити Бога, Блаженні миротворці, бо вони синами Божими стануть» (Матф., 5).

У працях Василя Великого, Іоана Златоуста, Григорія Богослова, Єфрема Сіріна, Іоана Дамаскіна на основі коментарів євангелічних текстів широко трактуються питання милосердя, співчуття і любові до ближнього. Зокрема, в християнській ідеології Григорія Богослова звучить настанова: «Заслужи перевагу перед ближнім своїм тим, що ти благодійніший за нього». Об'єднуючою парадигмою для всіх людей служить усвідомлення загальних ймовірностей буття: нещастя, неміч, хвороба можуть спіткати будь-кого. На відміну від давньогрецького уявлення про допомогу, де філантропія розглядається як якесь божественне одкровення, в християнській концепції проглядає певний дуалізм в

підходах до феномену допомоги, коли в ньому бачать не тільки божественний початок, але й природну детермінацію процесу [83].

Християнізація слов'янського світу справила вирішальний вплив на всі сфери життя суспільства, на суспільні відносини, що позначилося на характері, формах допомоги та підтримки людини. З того часу починає формуватися християнська концепція допомоги, в основі якої є філософія любові до ближнього. «Полюби ближнього твого, як самого себе» ця формула стала моральним імперативом, що визначає високо людську сутність вчинку особи. [95].

Було прийнято законодавчі акти, що регулювали відносини щодо опіки над різними категоріями населення: жебраки, вдови, сироти та ін. Сьогодні статути князів Володимира Великого та його сина Ярослава Мудрого безсумнівно зараховано до найдавніших джерел права. Окрім державної влади-князя виникли інші суб'єкти допомоги: церква, парафія, монастирі [35].

З укріплення та розповсюдженням християнства, у свідомість мешканців все більше проникали та затверджувались уявлення про призріння та милосердя до ближнього. Релігійні заповіді виявились співзвучні слов'янській духовності, затверджувалася християнсько-гуманістичною традицією. Інститут церкви став не тільки носієм нової суспільної практики допомоги та підтримки, але й нової філософії допомоги, заснованої на християнських канонах милосердя. В цій сфері формуються парадигмальні ідеї. Спостерігається прямий зв'язок між розповсюдженням в Київській Русі в цей період писемності, разом з нею християнської літератури, ствердженням у створенні нашими предками уявлень про любов до ближнього, про християнське милосердя [25].

Праці мислителів церкви надали визначальний вплив на суспільну свідомість у справі становлення теорії та практики допомоги та підтримки потребуючим. Допомога ближньому стала розумітися як релігійний обов'язок, як система гуманістичних послуг нужденним. Бідність, нещастя, хвороба стали тією об'єднуючою парадигмою, на основі якої досягались паритетні начала між різними прошарками суспільства. «Ми всі потребуємо одне одного, -

проповідував Іоанн Златоуст. - Бідний в заможному, заможний в жебракові, нічого не робимо просящому милостиню, подаючий в приймаючому...»[49].

Церковна практика милосердя та благодійності з перших років введення християнства на східнослов'янських землях розвивається в двох основних напрямках:

1. Монастирська система допомоги, здійснювана в силу особливостей суб'єкта в основному в закритих формах;
2. Прихожанська система, де допомога здійснювалась у відкритих формах. «Повість минулих літ» Нестора, де тема милосердної діяльності та відповідальності суб'єкта чітко звучить, свідчить про початки призріння (догляду) дітей у монастирях.

«Аще кто коли принесяще детищ болен кацем либо недугом одержим принесяху в монастырь» [24]. В XII ст. монахи спускали зі стін спеціальну корзину з вербняку для того, щоб ті, хто не в змозі прогодувати дитину, для того, щоб врятувати її від голоду та жебрацтва, могли в будь-який час покласти її туди. Широко відома про благодійну діяльність монастирських навчальних закладів, котрі були одними з перших притулків для нужденних дітей, а самі монастирі очагами й твердинями благодійності, де знаходили притулок та утіху вдови та сироти, жебраки та вбогі [25].

Таким чином, інститут Церкви, починаючи зі Київської Русі, починає відігравати особливу роль у розвитку теорії та практики соціальної допомоги нужденним з прийняттям християнства розширюється ідеологема допомоги, яка віднині виходить на рівень духовних потреб людини, філософії діяльної любові до ближнього. Починається новий етап суспільного співжиття.

В історії соціальної допомоги Київської Русі слід розрізняти два періоди. Перший - пов'язаний з поширенням християнства в Київській Русі. Він умовно визначається з часу хрещення Володимира Великого до II пол. XII ст. утворення князівств і поширення християнства на околицях східнослов'янських земель. Другий етап з другої половини XII ст. до XIII ст. включно, коли благодійницькі функції державної влад-князя поступово злилися з церковно-монастирськими формами опіки [46].

Спочатку найпростіші види благодійності полягали майже виключно в харчуванні злидарів. Практикувались вони, як свідчать літописи, окремими благодійниками із вищого соціального середовища, зокрема це - князі, духовенство та «кращі люди» землі. Вони, будучи під впливом щойно прийнятого християнського віровчення, охоче повчались великим релігійним заповідям, головні з яких закликали любити Бога і ближнього, як самого себе. Практично це означало нагодувати голодного, напоїти спраглого, відвідати ув'язненого, і взагалі так чи інакше проявити своє милосердя і людинолюбство. Отже благодійність була не стільки засобом суспільного благоустрою, скільки необхідною умовою особистого морального здоров'я: вона більше була потрібна самому «злидарелюбцю», ніж злидарю. Даний благодійник, думав не так, щоб доброю справою підняти рівень суспільного благополуччя, а скільки про те, щоб підняти рівень власної духовної досконалості. Однак при такому погляді на благодійність допомога бідним була справою окремих осіб, проникнутих ідеями християнської моральності, а не включалась в коло державних обов'язків. І сьогодні зустрічаємо свідчення літописців, що Св. Володимир, наприклад, дозволяв будь-якому жебракові і убогому приходити на княжий двір, щоб харчуватися, а для хворих, які самі не могли приходити, відправлялися вози, навантажені хлібом, м'ясом, рибою, овочами, медом і квасом. Влаштувались бенкети на княжому дворі не тільки для бояр і дружинників, а й для убогих, намагаючись всіляко задовольнити їхні нужди. Після свого порятунку, завдяки Божій милості, у битві з печенігами під містом Василівим його щедрість була особливо велика. Володимир наказав зварити 300 варок меду і відзначав свою удачу 8 днів. Бідні отримали особисто від князя велику на той час суму грошей 300 гривень. Повернувшись до Києва, він на радощах влаштував бенкет для бояр і простого люду. З того часу кожен бідняк міг вгамувати свій голод на княжому дворі і кожен з жебраків міг отримати від князя трохи грошей [75].

Отже, можна виділити три основні форми княжої благодійності: 1) роздача милостині; 2) харчування на княжому дворі; 3) розвезення продуктів містом для убогих.

Законодавчо князь Володимир встановив разом з митрополитом Львом давати десятину із всього майна для бідних, сиріт, немічних, перестарілих, а також для допомоги багатодітним і тим, у яких майно було знищено вогнем, і нарешті, для полегшення потреб всіх знедолених.

Князю Володимирі приписують заснування перших училищ для навчання дітей, богаділень, можливо також перших лікарень. Окремі джерела стверджують, що ще раніше княгиня Ольга заснувала першу лікарню у Києві, в якій доглядати хворих було доручено жінкам. Що стосується шкіл, то слід відзначити, що їх створення на початках зустрічало опір населення. За свідченням літописця, жінки, в яких забирали дітей на навчання, оплакували їх, як мерців, вважаючи писемність за чаклунство.

Окрім князя Володимира історія згадує про інших та благодійних князів. Літописи особливо відзначають синів Володимира - Ярослава Володимировича і його брата Мстислава. Так, при Ярославі було відкрито перше в Новгороді училище на триста юнаків-сиріт. Він видав Статут церковний і земський, за яким благодійність, тобто турбота про злидарів і вбогих, залишалась у віданні священників у парафіях та єпископів у єпархіях. Великої слави зажив Ярослав Мудрий складанням першого письмового руського зведення законів «Руська Правда». Воно складалося з 37 розділів і, окрім статей кримінального характеру, мало статті соціального спрямування, що було незвичним для тогочасних європейських держав. Із 37 його статей 8 цілком присвячено проблемам захисту дітей. Узагалі закони Ярослава стосовно опікування дітей були дуже гуманні для тих часів, адже вирішували найнагальніші за проблемністю питання. «Руська Правда» була *першим слов'янським кодексом законів*, що нагадувала сучасні соціальні програми. Про важливість для князя Ярослава соціальної теми свідчить той факт, що з 37 його статей вісім цілком присвячено проблемам захисту дітей. Ця перша спроба складання руського зводу законів так чи інакше визначила всю подальшу законотворчість в Україні-Русі та Росії. Наступні зведення законів значною мірою творилися за зразком «Руської Правди», утверджуючи основи соціальної політики в князівстві.

Прославився своїм благодійництвом також великий князь Володимир Мономах, який за свідченням сучасників, роздавав гроші і предмети першої необхідності обома руками. Опіка над бідними і страждальцями стала одним з найбільших його обов'язків, яскравим свідченням чому служить його «Повчання дітям». У ньому Володимир Мономах створює образ справедливого захисника слабких і убогих. Приводом для його написання стала зустріч із послами від братів, які схилили до згоди на приєднання до міжусобної боротьби. Глибокі роздуми над подіями в державі через призму святого письма лягли в основу його «Повчання». В результаті вийшли ґрунтовні настанови, як жити за заповідями Божими, головними з яких є три: каяття, сльози і милостиня. Він закликав понад усе убогих не забувати, годувати їх і піклуватися за права вдів, милостиню творити щедро, адже це є початок будь-якого добра. В. Мономах звертав увагу на зовнішню поведінку людей, у якій мали проявлятися пошана до старших, сердечне ставлення до людей. Кожен християнин повинен відвідувати хворого, провести мерця в останню дорогу, вітатися зі всіма. В. Мономах був дуже гостинною людиною і вимагав, щоб обов'язок гостинності виконували також його діти. Від того, як будуть вшановувати гостя на батьківщині, залежить, яка слава буде йти про людину руську по всьому світу. Заповіт великого князя виконували і сучасники, і нащадки. Так, сестра його, Ганна Всеволодівна, заснувала у Києві училище для дівчат, яких не тільки утримувала за свій рахунок, але і вчила їх читати, писати і ремеслам. Тут ідея допомоги не зводиться тільки до харчування і надання притулку [95].

У другій половині XII ст. княжа допомога і захист нужденних суттєво змінились. Це обумовлювалось рядом причин, перш за все ростом монастирської і церковної опіки [28].

Виходячи у своїй благодійності з морально-релігійних міркувань, князі, природно, схильні були передати сферу соціальної підтримки у розпорядження церкви і доручати здійснення самої справи допомоги представникам релігії, тобто духовенству. Так, вже в церковному статуті 996 р. згадується про обов'язки духовенства з нагляду над опікою бідних, причому на утримання церков, монастирів, лікарень, богаділень і на прийом убогих була визначена «десятина» -

десята частина поступлень від хліба, худоби, судових мит і т.д. Подібні відрахування на церкву і благодійність робили також і приватні особи - кращі люди землі.

Протягом багатьох століть церква і монастирі залишались осередками соціальної допомоги вбогим, хворим. Перші в державі лікарні, в яких бідні, опікувались і користувались безкоштовним лікуванням, були запроваджені Переяславським єпископом Охрімом в 1091 р. При всіх монастирях, що мали кошти, проводилось харчування злидарів і убогих. Для них влаштовувались навіть окремі приміщення.

Монастирі спочатку існували як закриті товариства. Вони не прагнули спілкування з народом, бо чернецтво було зреченням світських спокус. Зміцнівши економічно, монастирі стали центрами благодійної соціальної діяльності. Вони виконували чотири основні функції: лікування, забезпечення незаможних (у вигляді надання одноразової допомоги натуральними продуктами - милостині), навчання, контроль. Відповідно до кожної з функцій при монастирях створюються особливі форми підтримки.

Особливою щедрістю у справі допомоги нужденним відрізнялися ченці Києво-Печерського монастиря і між ними св. Феодосій. «Преподобний Феодосій сам завжди виявляв велику любов до бідних. Якщо він бачив злидаря чи убогого в смутку і нещасті, то сильно вболіваючи, завжди допомагав зі сльозами. Біля монастиря Феодосій влаштував двір і церкву св. першомученика Стефана. Тут завжди жило багато злидарів, сліпих, кульгавих, прокажених, які харчувалися від монастиря, отримуючи десяту частину від всього монастирського майна. Крім того, преподобний кожну суботу посилав віз хлібів тим, хто знаходився в ув'язненні. Він був милостивим не тільки до бідних, але навіть до тих, хто спричинював зло його монастирю. Одного разу привели до преподобного зв'язаних розбійників, що займалися крадіжками. Преподобний, бачачи їх зв'язаними, зжалився над ними і, просльозившись, наказав розв'язати їх, дати їм їсти і пити, потім навчивши їх нікому не робити зла і не ображати, відділив їм навіть частину майна і відпустив з миром» [46].

Поступово оформилась ктиторська (ктитор - засновник) монастирська система. Її особливість полягала у тому, що той, хто постригається у ченці, зобов'язаний приносити дар монастирю у вигляді зазвичай земельних угідь.

Перед нашествям монголо-татар у Київській Русі було 120 монастирів (серед них Києво-Печерський монастир, заснований 1051 р.) з них 99 знаходилися у містах. Монастирська система поступово витісняла княже благодійництво, стаючи самостійним суб'єктом допомоги.

Можна з впевненістю сказати, що ніколи згодом, протягом всієї нашої історії, на справи благодійності не виділялось такої значної частини загальних доходів, як у найдревніший період княжої влади, який за увагою суспільства до справ благодійності і за пожертвами на нього, повинен бути поставлений в тисячолітньому житті держави на перше місце.

Відмінною рисою благодійності цього періоду була «сліпа» роздача милостині, при якій будь-які дослідження про злидарів та їх потреби не тільки не проводились, але прямо заперечувались вченнями святих отців. Найбільше за все роздавалось життєво необхідних продуктів, так як грошовий обіг в той час був ще дуже слабкий. Тому, не дивлячись на відсутність будь-яких досліджень потреби того, хто просить, милостиня нерідко поза волею благодійника досягала своєї мети: голодний не брав будівельні матеріали, а погорілець - хліба, якщо не хотів їсти. Допомога була різноманітна і часто відповідала дійсній потребі. Вона виражалась у побудові житла, у викупі полонених, у навчанні ремеслам.

У X-XIII ст. церковна практика допомоги розвивалась не тільки через монастирі, але і через парафії. На відміну від монастирської допомоги, парафіяльна була більш відкритою. У ній зосереджувалось все общинне, громадське і церковне життя. Діяльність парафій не обмежувалась тільки наданням допомоги калікам, злидарям, вони здійснювали найрізноманітнішу підтримку від матеріальних допомог до виховання і перевиховання.

Парафія також була територіальною, адміністративною одиницею. Пам'ятки древньої письменності свідчать про те, що майже в кожній з парафій існували богадільні.

До особливо значимих форм парафіяльної благодійності можна віднести кредити з церковної казни грошей, хліба, насіння, які надавались окремим особам, а також громаді, часто під заставу майна. Для дитячої опіки при богадільнях влаштовувались притулки для сиріт і підкинутих дітей. Таким чином, парафіяльна, благодійність була не тільки церковною, а й громадською, тобто переслідувана не лише релігійні цілі порятунку душі парафіян, але і мету соціальної підтримки та допомоги потребуючим.

Проте благодійність у Київській Русі, як вже зазначалось, мала не тільки позитивні сторони, а й створила певні соціальні проблеми. Жебрацтво і злидарство у Київській Русі розглядались як свого роду необхідність, так як само його існування, згідно тодішніх уявлень, входило в плани Бога, щоб дати можливість тим, хто подає милостиню здійснити богопотрібну справу і тим самим полегшити собі шлях до вічного спасіння. Такий погляд на злидарство сприяв розвитку професійного жебрацтва, що поступово розрісся до розмірів великого громадського лиха. Монастирі і княжо-боярські двори стали центрами, що приваблювали цілі натовпи ледарів, що розраховували знайти тут поживу. При багатих княжих дворах з'явилися навіть особливі «штати» постійних жебраків [25].

Потрібно відзначити, що письменники княжих часів формували у своїх творах ідеал християнської поведінки. Поширюючи в народі науку Христову, вони виховували людей в дусі християнської моралі, спонукали до опіки над знедоленими. Адже любов до Бога має сполучатись з любов'ю до ближнього, що виявляється, передусім, у справах благодійності, в піклуванні про хворих, убогих, сиріт. Такий підхід до підтримки нужденних прослідковується у творчості Феодосія Печерського одного із засновників Києво-Печерського Монастиря, Луки Жидята та ін. У творчості Луки Жидяти, звертається увага на необхідність пам'ятати та бути милосердним до мандрівників, убогих, голодних, ув'язнених, сиріт [39].

3.2 Зразки національних моделей професійної діяльності соціальних працівників у США та в країнах ЄС

Створення та формування професійної ідентичності соціального працівника історично ґрунтується на розвитку та вдосконаленні уявлень суспільства та окремих особистостей про зміст і особливості даного виду діяльності. Наприкінці ХІХ - поч. ХХ століть в літературі зафіксовано виникнення соціальної роботи як професії. В низці індустріально розвинених країн в цей період з'являються групи спеціалістів, які починають професійно займатися соціальною роботою, створюють навчальні заклади, готують соціальних працівників. Великобританія та США були тими країнами, де соціальна робота найшвидше оформилася у вигляді особливого виду діяльності в США та Великобританії і саме там вона пізніше була поставлена на професійну основу. Науковці відзначають наявність суспільного запиту щодо даної професії. Основними причинами, на думку дослідників, були такі: розпад єдиного співтовариства, пов'язаного загальними принципами і нормами співіснування; урбанізація та індустріалізація; збільшення соціальних зв'язків і взаємовідносин між людьми. До появи соціальних проблем, котрі неможливо було вирішувати методами, які використовували в традиційному суспільстві призвели такі явища: стрімкість індустріального розвитку в країнах Європи та США, урбанізація, яка збільшила в суспільстві долю маргінальних прошарків населення, недостатньо адаптованих до життя в місті, розрив традиційних соціальних зв'язків у стосунках між людьми, між людиною і суспільством.

Різде загострення суспільних стосунків дало поштовх формуванню переконання, що суспільство «хворіє» і найбільш освічені людей намагались його лікувати, спираючись на методику благодійності і милосердя. Хоча значна частина людей були переконані в тому, що зміни в суспільстві - це природній процес. Вони вважали, що хвору людину доцільно переконувати, щоб вона сприймала як належне існуючу дійсність та змиралася з проблемами «зростаючого» індустріального суспільства.

Тому вважається, що серед практиків соціальної роботи стали паралельно розвиватися два напрямки, протилежні один до одного в розумінні соціальних проблем. Така особливість, як зазначають науковці, був характерним як для США,

так і для низки країн Європи, особливо Великобританії, Німеччини та ін. Однак характерним було й те, що розвиток соціальної роботи на обох континентах стимулював одне-одного [31].

Процес становлення соціальної роботи як професійної діяльності особливо бурхливо відбувався в США. При постійному збільшенні міст і зростанню кількості приїжджих, безпритульних відбувалось значне збільшення кількості притулків і в'язниць, в яких умови утримання були жахливими. Постало гостре питання щодо піклування над незаможними, розумово відсталими і засудженими. Дані категорії взяли під захист органи штатів, а потім Рад благодійності і вдосконалення штатів. Впродовж усього початкового періоду становлення професії соціального працівника у громадському суспільному секторі з'являються добровольчі організації і агентства по догляду за дітьми.

В 60-і рр. XIX століття виникли Ради благодійності і вдосконалення штатів. При достатньо різній структурі та обов'язків, їх основним завданням було: надання консультаційної допомоги законотворцям в сфері управління закладами соціальної опіки. Там працювали відомі філантропи, добровольці, освічені люди того часу, їх діяльність не оплачувалася. Члени Ради у 1865 р. об'єдналися в Американську Асоціацію Соціальних Наук. Усі засновники якої вважали, що вирішувати практичні соціальні проблеми необхідно на ґрунті наукових знань про людину. Працівники, які опікувалися доглядом за немічними людьми і здійснювали контроль допомоги незаможним, були зацікавлені, в першу чергу, в розробці простих методик, які можливо було б застосовувати на практиці. Відбулось зіткнення інтересів, тому в 1874 р. практичні працівники вийшли з Асоціації і організували своє власне об'єднання - Національну конференцію благодійності і вдосконалення (в деяких джерелах вона згадується як Національна конференція благодійності й виправних дій).Науковці вважають,що створення Національної конференції благодійності й вдосконалення є офіційним початком професійної соціальної роботи,адже саме з цього часу почала розвиватися організована соціальна робота [90].

Отже початковий етап процесу розвитку соціальної роботи в американській літературі характеризується як етап переходу від перших невпевнених кроків до формалізованих методів.

В США виникли дві професійні організації, які поклали початок двом напрямкам в соціальній роботі. Це благодійна, створена по типу Лондонської спілки організованої благочинності, з'явилася в Баффало в 1887 р. та - Гільдія сетльментів (поселенців), що була заснована в 1886 р. в Нью-Йорку. Обидві організації працювали в англійських традиціях і швидко розвивалися.

До 1892 р. в великих містах США і Канади були роздані 92 благодійні організації. Що стосується поселень емігрантів, переселенців, (сетльментів), то до 1896 р. їх було вже 44 і це число постійно зростало. Доцільно зазначити, що такі поселення виникли не лише в США, але й в Англії, Німеччині, Фінляндії і низці інших країн.

Обидві організації або рухи виникли для практичної діяльності стосовно незаможних і безталанних людей. Вони залучали до своїх лав освічених людей з вищих і середніх прошарків населення. Їх діяльність була особливо цікавою для молодих жінок, які вбачали в соціальній роботі можливість підвищити особистий соціальний статус і отримати економічну незалежність. Обидва рухи були близькими до церкви. Перші практичні кроки в сфері теоретичного усвідомлення соціальної роботи були здійснені феміністками в багатьох країнах західного світу - Алісою Соломон в Німеччині, Марією Галері у Франції, Єлизаветою Фрай у Англії, Джейн Адамс в США [90].

Найбільшого успіху в сфері теоретичних досліджень досягла М. Річмонд. Вона розробила метод індивідуальної роботи з незаможними людьми.

Першою працею М. Річмонд в сфері теорії соціальної роботи є фундаментальна книга «Дружній візит до бідняків: керівництво для працюючих у благочинних організаціях». Допомога і підтримка усвідомлювалися нею як дружня акція одного суб'єкта стосовно до іншого. При цьому, вплив, на думку автора, повинен бути спрямований не лише на людину бідну, але й на зміну ставлення соціального оточення, зазвичай, негативного до людей, які живуть в бідності та злиднях. Ця праця була видана в 1899 р. і стала, як було вище

зауважено, першим посібником для соціальних працівників. У 1917 р. виходить друга праця під назвою «Соціальні діагнози», в якій М. Річмонд описує теоретичні і методологічні основи індивідуальної соціальної роботи. клієнтів. До теорії соціальної роботи вводиться термінологія з медичної практики, така, як «діагноз», «лікування», «клієнт», але з новими семантичними значеннями. Мері Річмонд зазначає, що в соціальній роботі важливим моментом в кожному конкретному випадку є оцінка, постановка діагнозу і вибір методу допомоги на основі цього діагнозу. Оцінки повинні бути науково обґрунтовані на різницю від тих моральних критеріїв, якими користувалися благочинні організації. «Вивчення, діагноз, лікування» - такий зразок, методика роботи з клієнтом. Соціальний діагноз, на думку М. Річмонд, передбачає оцінку особистості клієнта і його соціальний стан. Соціальна допомога - це комплекс заходів, внаслідок дії яких повинен змінитися клієнт і його соціальне оточення.

Рух поселенців (сетльментів) прагнув соціальних реформ. Робота здійснювалася в американських кварталах. Волонтери, які симпатизували ідеям Джейн Адамс і Елен Стар - фундаторам цього руху, тому переселялися в помешкання незаможних і жили по сусідству з тими людьми, хто вимагав допомоги. Але, якщо благодійні організації займалися вивченням умов життя людей, переважно тих, хто до них звертався по допомогу, то представники руху сетльментів займалися, переважно, освітньою діяльністю, залучали людей до професії, організували дозвілля. Найбільш відомим був, створений в 1889 році, будинок емігрантів Халл-Хаус в Чикаго. Там надавали допомогу людям 19 національностей, надавалося житло для жінок-робітниць, були наявні денні ясла, музей, клуб для хлопчиків, невеличкий театр. На думку американських вчених, рух сетльментів започаткував групову соціальну роботу [62].

Отже, займаючись однією справою - наданням допомоги бідним і безталанним людям - благодійні організації та сетльменти дотримувались різних методів роботи. Але, незважаючи на різницю в діяльності, члени організацій благодійності і руху поселенців певною мірою співробітничали. Наприклад, працівники сетльментів могли виконувати роль дружніх візитерів в програмах благодійницьких організацій. Новостворені благодійницькі організації, будинки

для емігрантів, пансіони - стали школою для підготовки соціальних реформаторів, лідерів, які протягом подальших десятиліть були в першій хвилі соціальних реформ і перетворень в сфері соціальної роботи.

Представники благодійницьких організацій, незважаючи на свою назву, вважали, що надання допомоги в значних обсягах заподіює більше лиха, ніж користі. Тому вони прагнули знайти засоби для викорінення причин бідності. Вони були переконані, що науковими методами можна «вилікувати» таку «хворобу» суспільства як бідність. Надаючи значної уваги знанням фактів і теорії, члени спілок організованої благодійності відрізнялися домінуючим прагненням досягти справедливості, щоб зробити життя робітників не таким «темним» і важким. Більш того, вони визнавали їх права на людське існування, а саме: гідність, право на відпочинок і соціальне забезпечення в похилому віці. Лідери благочинності критично проаналізували політику різних організацій і їхніх програм, а також систему управління ними, іншими словами, діяльність місцевих громадських і приватних агентств і закладів штатів. Численні захисники концепції наукової філантропії були освіченими і відповідальними фахівцями, які вважали, зазначаємо, що «наукова» - означає раціональна і практична. Саме таке було розуміння сутності і наслідків благочинності [62].

В кінці XIX століття реформатори і лідери благодійності починають організовувати систему професійної освіти, подібно до підготовки лікарів, вчителів, священослужбовців та ін. Отже ідея благодійності, як добровольчої активності трансформується на ідею соціальної роботи в якості систематичної, організованої професійної допомоги тим, хто цього потребує.

Як висновок наведемо висловлювання одного з провідних американських фахівців у сфері соціальної роботи Р. Ремзея: «Виникнення соціальної роботи відбулося за часів, коли конкурентна експлуатація була на піку, і численні уявлення суспільства про благодійність і філантропію були пов'язані з добродійностями «моральних переконань». Особлива необхідність у роботі щодо «соціалізації» виникла відповідно до явної потреби ґрунтовних докорінних соціальних реформ. На початок століття соціалізуючи сутність цієї нової роботи

трансформувалася з добровольчої благодійності на наукову філантропію, почалася боротьба за те, щоб загал добровільних працівників отримувала гарантований заробіток і відповідну підготовку. В Європі діяльність в новій професійній сфері, яка розвивалася, була визначена як «соціальна медицина». В Північній Америці загальноновизнаним терміном ще з початку ХХ століття був визначений термін «соціальна робота». У 1898 р. за ініціативою М. Річмонд розпочала свою діяльність перша національна школа прикладної філантропії (в даний час факультет соціальної роботи в Колумбійському університеті).

Рух поселенців відразу після свого виникнення пов'язав свою діяльність з освітніми центрами. Існували постійні контакти між Джейн Адамс і її колегами з численними вченими в сфері соціальних наук. Ці контакти і устремління започаткувати наукову основу під практичну діяльність, спочатку мали вигляд курсів щодо обміну досвідом, а з часом, трансформувалися в створенні Чикагської школи громадянства та філантропії, яка в 1920 р. була перетворена на Школу соціального адміністрування при Чикагському університеті.

Соціальна робота швидкими темпами розвивалася в Європі. Спілка організованої благодійності в Лондоні відкриває в 1903 р. перший спеціальний навчальний заклад для підготовки соціальних працівників, який отримує назву «Школа соціології». В 1912 р. ця школа перетворюється на факультет соціальної роботи Лондонської школи економіки.

У 1908 р. під керівництвом фундаторки жіночого руху в Європі Аліси Соломон відкривається жіноча школа для соціальних працівників у Німеччині. До 1910 р. в розвинених європейських країнах і США нараховується уже 14 шкіл соціальної роботи. Перші школи соціальних працівників давали, зазвичай, однорічну підготовку. В 20-ті роки ХХ століття відкриваються перші школи соціальної роботи в Бельгії, Норвегії, Швеції, Італії. Школа для підготовки соціальних працівників відкривається навіть у Чілі фундатором якої став відомий громадський діяч Рене Сандра [46].

В 30-ті роки минулого століття кількість країн, які започаткували підготовку соціальних працівників, продовжує збільшуватися: Іспанія, Ізраїль, Ірландія, Люксембург, Греція, Португалія, Данія. Підготовка соціальних

працівників включала в себе не лише організаційний, але й методичний аспекти. Навчальні заклади, які здійснювали відповідну роботу, ще не мали кваліфікованих викладачів. Навчальних посібників практично бракувало. В США першими посібниками були праці Амоса Уорена «Американська благодійність» і Мері Річмонд «Дружній візит до бідняків: керівництво для працюючих у благодійних організаціях». Підготовка кадрів для соціальної роботи в Америці знаходилася ще в більшій залежності від зусиль благодійницьких організацій. Першими викладачами були члени суспільства благочинності зі значним досвідом роботи, але без педагогічної освіти. Студенти займалися без відриву від роботи, а навчальна програма включала спеціальні теми для практичної соціальної роботи в різних сферах діяльності. Сферами практичної соціальної роботи того часу були: вивчення умов життя незабезпечених сімей; соціальна робота в медицині; соціальна робота в школі; соціальна психіатрія.

Зазначені сфери практичної соціальної роботи мали самостійні навчальні програми, що створювало ускладнення для переходу з однієї сфери практичної роботи до іншої. Доцільно зазначити, що всі програми були спрямовані на вивчення індивідуальної роботи з клієнтом. Групова робота, як самостійний і теоретично обґрунтований метод соціальної роботи, була включена до навчальних програм соціальних працівників лише в 40-і рр.

Особливістю професійної ідентичності соціального працівника в США можна вважати оригінальну *психолого-педагогічну службу «Гайденс»*, яка була організована Френком Парсонсом у 1908 р. «Гайденс» (від дієслова «гайд», що означає «вести», «направляти») - це допомога в складній для людини ситуації, надання допомоги особистості в пізнанні себе і оточуючого світу, в осмисленому застосуванні своїх знань для успішного навчання, розвитку особистості, вибору професії і життєвого шляху. «Гайденс» - це системний комплекс підрозділів, який включає в себе різні служби. Головним завданням служби виміру є збір, систематизація, оцінка і аналіз всієї інформації про дитину. При поступленні дитини в школу на неї заводиться дос'є, оскільки спеціалісти служби вважають важливим знати домашні умови, матеріальний добробут сім'ї, район проживання, мову. Все це допомагає педагогам краще зрозуміти поведінку дитини.

Служба інформації займається поширенням інформації з усіх питань діяльності «Гайденс» Служба консультування одна із найважливіших частин системи, оскільки здійснює індивідуальний вплив на особистість. Служба направлення займається влаштуванням школярів на роботу або навчання в інший навчальний заклад. Служба контролю за результатами програми «Гайденс» виконує функції зворотного зв'язку. Робота з дітьми із неповних сімей, жертвами розлучення батьків - один із спеціальних розділів служби «Гайденс». Гострою проблемою є підлітки-біженці. Служба «Гайденс» об'єднує всі виховні сили суспільства - сім'ю, школу, общину, церкву [46].

До сфери діяльності служби залучено багато людей: каунслер (радник, вихователь), соціальний працівник психолог, співробітник, який відповідає за відвідування учнів (в школі), вчителі-консультанти, вчителі «домашньої кімнати», аташе по зв'язках з органами юстиції, лікар, медсестри, керівники гуртків і клубів, асистенти-секретарі.

Діяльність каунслера може включати ряд аспектів. Інколи практикується розподіл обов'язків між каунслерами: один займається навчальними проблемами, інший - професійною орієнтацією, третій - соціальними проблемами. В середньому на одного каунслера припадає 400 дітей, а в окремих школах - менше 200.

Багатоманітність напрямів і програм у діяльності служби вражає. Крім традиційних, працюють розділи з проблем правопорушень, гомосексуалізму і багатьох інших.

Таким чином, проведений аналіз становлення та розвитку соціальної роботи в США дозволяє зробити висновок, що характерною рисою соціальної роботи в США є її спрямованість на надання допомоги окремим людям, групам людей, спільнотам у підвищенні або відновленні їх здібностей до функціонування в суспільстві й створення з цією метою сприятливої соціальної ситуації. Статусу й призначенню соціальної роботи відповідає система підготовки фахівців соціальної галузі в американських вищих навчальних закладах, яка передбачає новий підхід до мети й оцінювання процесу навчання соціального працівника.

Достатньо повчальним є досвід організації соціальної роботи у Великобританії. Британських вчені М.Баркер, Б.Мундей, С.Бенкс розвинули напрямок соціальної роботи «від практики до теорії». Сформувалися основні теоретичні підходи до розв'язання фундаментальних питань соціальної роботи: діагностичний, функціональний, психосоціальний, системно-теоретичний та ін.

Професійна підготовка спеціалістів в галузі соціальної роботи розпочалася у Англії в 1845 р. [90].

В жіночому університеті на громадських засадах були відкриті лекційні курси для членів національної спілки працюючих жінок. Увага, в основному, зосереджувалася на вивченні принципів милосердя. Пізніше тематика була розширена, тому появились нові курси: «Сім'я і особистість», «Соціальна робота з дітьми», «Індивідуальна діяльність».

У 1898 р. вже активно функціонував Комітет Товариства благодійних організацій, який займався питаннями підготовки курсів для соціальної сфери. На початку першого десятиліття ХХ ст. кілька навчальних закладів готували професійних соціальних працівників. Це, зокрема, Ліверпульська школа суспільних наук, Соціологічна школа в Лондоні з дворічним стаціонарним курсом навчання. Програма підготовки передбачала вивчення теоретичних курсів з соціології, управління, в тому числі історію соціальних теорій, а також принципи, які лежать в основі соціальної роботи. Була запланована також практика в різних громадських організаціях, соціальних закладах.

У 1929 р в Лондонській соціологічній школі був започаткований курс психічного здоров'я, читання якого забезпечували провідні психологи, психіатри, а також досвідчені практичні соціальні працівники.

У 50-і роки до важливих знань у галузі соціальної роботи вчені стали відносити і знання основ управління соціальною роботою. Виникла потреба використовувати у підготовці соціальних працівників досягнення також таких наук, як демографія, педагогіка, психологія, природничі науки. Для цього періоду характерним є намагання вирішити проблему зв'язку теоретичних знань і практичних умінь, вимога спрямовувати теоретичну підготовку на максимальний зв'язок з практичною діяльністю, що мало важливе значення для подальшого

вдосконалення практичної підготовки фахівців в системі соціальної освіти. У 1954 р. був відкритий прикладний курс занять з соціальної роботи в Лондонській школі економіки. Студенти мали можливість отримати тут спеціальність соціальних працівників медичних, дитячих закладів, чиновників служби нагляду за особами, які повернулися із місць ув'язнення, працівників соціального захисту загального профілю. Лекційні курси були єдиними для всіх, але кожний методист мав свою групу студентів і проводив заняття за індивідуальною програмою.

Поступово увага у підготовці фахівців соціальної роботи почала більше зосереджуватися на роботі з клієнтами, ніж на ознайомленні студентів із соціальними закладами. На сьогодні соціальна робота і підготовка фахівців для цієї сфери є одним із пріоритетних напрямків в соціальній політиці Великої Британії, яка має досить чітко виражений гуманістичний характер і утверджує загальнолюдські цінності, опираючись на цінності, традиції, звичаї своєї країни.

Соціальна робота здійснюється на трьох рівнях: державному, регіональному і місцевому. Послуги надаються дорослим і дітям за місцем проживання, або в спеціальних установах, денних чи стаціонарних закладах опіки. Існують чотири сектори в системі соціальної опіки: 1) неформальний (сім'я, друзі, сусіди); 2) волонтерський або незалежний; 3) державний; 4) комерційний. Останнім часом спостерігаються чіткі тенденції до надання соціальних послуг переважно за місцем проживання, а також до розширення волонтерського і неформального секторів опіки [62].

Цікавим є те, що у Великобританії соціальні працівники є співробітниками не школи, а соціальної служби забезпечення освіти. Співробітники даної служби прикріплюються до окремих шкіл. Вони регулярно відвідують школи, за які відповідають, допомагають вчителям вирішувати проблеми пов'язані з поведінкою, відвідуванням, успішністю, матеріальним становищем учнів; беруть участь в розробці політики і стратегії подолання цих проблем і встановлення зв'язків між сім'єю і школою. Обов'язком соціальних працівників є допомога батькам і школярам.

Соціальні служби забезпечення освіти відповідають за організацію регулярних перевірок відвідування уроків, з'ясовують причини невідвідування навчальних занять. Часта відсутність на заняттях може свідчити про те, що у дитини є труднощі дома або у школі. Після з'ясування проблем соціальний працівник надає допомогу як батькам, так і учням. Якщо дослідження показує, що проблема виходить за рамки школи і служби соціального забезпечення освіти, тоді соціальний працівник звертається у відділ соціальних служб та інші агентства.

Особливою турботою співробітників соціальних служб забезпечення освіти є виявлення дітей, які піддаються жорсткому поводженню, які потерпають від насилля у сім'ї, а також тих, чий фізичний, емоційний чи інтелектуальний розвиток відстає. Всім їм надається допомога із залученням психологів, юристів, медичних працівників, поліції і т.д.

Співробітники служби підтримують зв'язки із медичними працівниками шкіл і через них дізнаються про тривалість захворювання дитини. Щоб попередити відставання у навчанні, служба, організовує навчання дітей в домашніх умовах або в лікарні. Велику роль відіграють працівники служби соціального забезпечення освіти в об'єднанні дітей, які мають відхилення в розвитку та навчаються у звичайних школах. Іншими функціями цих служб є:

- турбота про дітей, які через погану поведінку тимчасово або остаточно виключені із школи, надання допомоги батькам у влаштуванні дитини в інший навчальний заклад;
- допомога дітям із числа національних меншин в адаптації серед інших школярів, створення і збереження нормальних відносин між ними;
- виявлення дітей, які незаконно заняті на роботі в позаурочний час, вирішення питань про їх нормальне навчання;
- загальне спостереження за виконанням правових норм у відношенні дитячої праці;
- спостереження за відвідуванням дітьми груп і дитячих центрів, з'ясування причин довгої відсутності і допомога у випадках, якщо це пов'язано із серйозним захворюванням чи жорстким поводженням;

- підтримка дітей, які отримали освіту поза школою;
- допомога дітям та батькам у користуванні соціальними пільгами [46].

Існує низка загальних принципових положень, якими керуються у підготовці фахівців соціальної роботи всі вузи Великої Британії:

1. Знання національних стандартів соціальної роботи. Одним із центральних питань в стандартах якості надання соціальних послуг є характер взаємовідносин між працівниками соціальних служб та їх клієнтами, які повинні будуватися на засадах партнерства, взаємоповаги, довіри.
2. Різноманітність соціальних груп, громад, а також способу їх життя вимагає глибокого знання теорії і моделей соціальної роботи з різними соціальними групами і віковими категоріями, а також правових знань, щоб законодавчо забезпечити сферу соціальних послуг у регіоні.
3. В процесі навчання студенти повинні оволодіти основами професіоналізму, який, на думку британських учених, визначається як сукупність специфічних професійно-особистісних характеристик людини, необхідних для успішного виконання професійних завдань.

Таким чином, проведений аналіз діяльності соціальних служб і підготовки кадрів соціальних працівників у Великобританії дає можливість стверджувати, що характерною ознакою професіоналізму діяльності соціальних працівників в даній країні є добре організована, чітка структура соціальних служб. Поміж структурними підрозділами соціальних служб налагоджений тісний зв'язок, в результаті чого різні спеціалісти «ведуть» дитину від народження до вступу в самостійне життя, забезпечуючи соціальний захист, дотримання юридичних норм, організацію психологічної і педагогічної допомоги. Соціальні працівники координують свої дії також із службами департаменту освіти, із службами відповідальними за організацію дозвілля, медичними закладами.

Характерні ознаки професійної діяльності соціальних працівників у Німеччині. Початок ХІХ століття - це час початку соціальної роботи в Німеччині. Становленню і розвитку соціальної роботи сприяла індустріалізація країни, так як

з останньою пов'язане різке зубожіння сімей робітників і, як наслідок, більше число людей стало користуватися соціальним забезпеченням. У другій половині XIX ст. виникла потреба у державному соціальному забезпеченні, так як церкви та приватні благодійні установи вже не справлялися з великими витратами в соціальній сфері. У 1880 р. з ініціативи Німецького конгресу з благодійності був заснований Німецький благодійний союз турботи про бідних. У 1919 р. він був перейменований на Німецькому з'їзді благодійності в Німецький союз державного та приватного піклування. Спочатку він перебував у Берліні, потім (з перервою на період з 1933 по 1945 р.) у Франкфурті-на-Майні. Це Центральний союз, який об'єднує державні, приватні, громадські установи, а також окремих осіб, які займаються реалізацією соціальної роботи в ФРН. Німецький союз служить платформою для співдружності практиків, соціальних педагогів і вчених у справі координації соціальних ініціатив у сфері соціальної допомоги, в тому числі допомоги молоді і охорони здоров'я. Сьогодні кількість його учасників зросла до 3000. З боку держави сюди увійшли представники на федеральному рівні, також на рівні федеральних земель, вільних міст і округів. Від громадських організацій в союз входять Об'єднання благодійності для робітників, католицький «Карітас» Паритетний союз, Німецький Червоний Хрест, Союз милосердя Євангелічної церкви і т.д [64].

До нього також увійшли окремі особи, перш за все соціальні працівники, управлінці, керівники правлінь та об'єднань, відомі громадські діячі. У роботі Союзу беруть участь навчальні заклади, дослідні інститути, установи практичної соціальної роботи. За статутом, затвердженим зборами членів Союзу 2 жовтня 1991 р. в Хайльбронн, головна мета союзу - втілення ідей соціальної роботи, особливо там, де мова йде про державну, громадського та приватного соціальної підтримки, допомоги молоді та охорони здоров'я у ФРН. Його основними завданнями є висунення ініціатив у галузі соціальної політики, вироблення практичних рекомендацій щодо забезпечення здійснення державної, громадської та приватної соціальної роботи; експертна діяльність в галузі цивільного права; створення інформаційного банку для фахівців; підвищення кваліфікації провідних кадрів і співробітників в соціальній сфері, підтримка значущих для соціальної

роботи наук; вивчення досвіду та оцінка розвитку соціальної роботи в інших країнах, розвиток міжнародного співробітництва та обміну досвідом; видання праць та інших публікацій з питань соціальної сфери. На чолі Союзу стоїть голова, який має чотирьох заступників. Експерти розділені по комісіям:

1. соціальна допомога та соціальна політика;
2. допомога молоді, просування молоді, молодіжна політика;
3. надання допомоги сім'ї, політика сприяння сімейних відносин;
4. допомога охорони здоров'я, політика в галузі охорони здоров'я;
5. допомога людям похилого віку;
6. допомогу інвалідам з дитинства;
7. допомога інвалідам, які стали такими в результаті нещасного випадку;
8. соціальні професії;
9. організація соціальних служб;
10. планування в галузі соціальної роботи [46].

Ці спеціальні експертні комісії утворюють 20 робочих груп з обговорення окремих питань. З постановами та рішеннями Союзу вважаються державні влади. Так, наприклад, параграф 89 Федерального закону щодо соціальної допомоги містить роз'яснення про доходи громадян, які шукають підтримки від держави. Союз виробив рекомендації з цього питання ще в 1975 р. І ці рекомендації враховуються в новому законодавстві, так само як і рекомендації Союзу у визначенні рівня доходу при наданні допомоги в особливих випадках. Або, наприклад, Союз переробив і опублікував у 1992 р. свої «Рекомендації для реалізації майнових інтересів у сфері соціальної допомоги», які враховуються в параграфі 88 Федерального закону про соціальну допомогу.

Перші кроки з розробки методики соціальної роботи були зроблені в Німеччині на основі вивчення досвіду роботи в США. Мова йде про патронажний метод, використаний у Веймарській республіці у зв'язку з наслідками війни, безробіттям, масовим зубожінням населення. Розширена концепція цього методу включала в себе перш за все питання про причини потреби. Запозичений із США метод базується на принципах поваги людської особистості, активності і

свідомого участі клієнтів у подоланні своїх труднощів, знання соціальним працівником своїх власних сильних і слабких сторін, відповідальності окремих осіб перед суспільством. У 1926 р. Аліса Саломон опублікувала в Німеччині праця з соціальної роботи «Соціальний діагноз», ідеї якого були почерпнуті з однойменної книги М. Річманд [31].

З приходом фашистів до влади в Німеччині було призупинено демократичний розвиток країни. Перекручення і людиноненависництво мали тоді місце і в соціальній сфері. Так, благодійність була підмінена «гігієною раси». Соціальна робота була зведена до жорсткого контролю над населенням і стала одним з політичних знарядь нацистів.

Після звільнення німецького народу від фашизму в Німеччині почалося відродження демократичних основ життя і разом з цим демократичних норм соціального життя. Інтенсивно використовувався досвід соціальної роботи США. До середини ХХст у Німеччині отримали поширення англо-американські методи соціальної роботи, що сьогодні розвинулися на основі німецьких ментальних традицій. До них відносять: індивідуальну допомогу, групову терапію і роботу в громаді. Розвиток власне німецьких досліджень в області теорії і практики соціальної роботи в цей період ще відставало від розвитку експериментальних досліджень в інших країнах.

В Німеччині соціальні працівники і соціальні педагоги можуть бути задіяні в державних соціальних службах, різного роду державних і приватних установах, а також виступати самостійно як організатори соціальної допомоги, їхня діяльність базується на юридичній основі і визначається цільовими постановами відповідних органів управління, а також потребами, очікуваннями і бажаннями людей [31].

Соціальна робота в індустрії соціальної політики сучасної Німеччини займає особливе місце. Це сфера розробки, апробації та впровадження різноманітних соціальних послуг і пропозицій для населення, фінансове забезпечення яких з боку держави та численних Фондів, не є перспектива довгих років очікування. Законодавчо оформлена система розвитку соціальної роботи з населенням може отримувати свій розвиток, у тому числі і фінансове тільки

завдяки функціонуванню та розвитку спектру послуг і пропозицій для населення. При цьому критеріальна база оцінки ефективності соціальних послуг, проектів і програм при такому підході складається з суми простих показників доступності, затребуваності та адекватності соціальної пропозиції проблем клієнта з позиції самого клієнта.

Основними напрямками діяльності соціальних працівників на сьогодні є: соціальна допомога родині, окремим членам або групам людей, усі види діяльності соціальної служби, допомога молоді, іншим віковим категоріям, людям похилого віку, інвалідам і хворим, консультування, охорона здоров'я, робота в притулках, з іноземними громадянами, психіатрична соціальна робота, робота із соціально знедоленими або занедбаними дітьми і дорослими і т.п.

У цілому в країні існує три види спеціальних соціальних служб:

1. створені всередині загальних соціальних служб як результат, реакція на потребу, що виникла в районі;
2. діючі за межами загальних служб для вирішення особливих проблем у місті або сільській місцевості;
3. не пов'язані у своїх задачах із загальними соціальними службами До таких організацій відносяться соціальні служби на підприємствах, в армії, сільській лікарні й ін., що не пов'язані з місцевими органами соціального управління.

Національним надбанням професійної діяльності з соціальної роботи можна назвати діяльність соціальних служб на підприємствах, концернах, фірмах, де функції соціальної роботи покладаються на ряд служб: соціально-правову і фінансову службу, медико-соціальну службу, кадрову службу, службу безперервної освіти і підвищення кваліфікації, службу соціального забезпечення, службу керівних кадрів і стратегічного менеджменту, службу роботи з громадськістю і засобами масової інформації та ін. [31].

Усі ці служби взаємодіють і кооперуються для створення, збереження і розвитку основного капіталу підприємства - кадрового складу, висуваючи основним принципом діяльності соціальне партнерство, завдяки якому вдається

домогтися підйому економіки, соціальної стабільності на кожному підприємстві в країні.

Соціальні служби підприємств ефективно вирішують задачі реалізації соціальних функцій, здійснюючи аналіз, облік і використання ресурсів трудового колективу, керуючи соціалізацією, охороною здоров'я, політикою, пенсійним забезпеченням, соціальним самовизначенням і адаптацією співробітників.

У Швеції число професійних працівників соціальної сфери особливо швидко зросло в першій половині ХХ ст. Цьому сприяла організація вищих шкіл по підготовці фахівців (соціономів), відкритих у Стокгольмі в 1921 р., Гетеборзі в 1944 р. і Лунде в 1947 р. [90].

Основний обов'язок з питань соціального обслуговування громадян покладений на муніципалітет, на території якого постійно проживає громадянин.

У кожному муніципалітеті за дану соціальну сферу відповідає комітет соціальної допомоги. Він, зокрема, може організувати районні комітети.

Робота зазначених муніципальних і районних комітетів здійснюється в наступних трьох основних напрямках:

- поліпшення соціальної сфери шляхом планування комунального обслуговування, роботи з сусідами, дослідницьких проектів;
- поліпшення соціальних умов конкретних груп населення (діти, старі, самотні, інваліди й т.д.);
- індивідуальна робота з окремими особами й родинами з конкретних проблемам (економічна допомога, турбота про дітей і підлітків, робота з алкоголіками й наркоманами, допомога в налагодженні нормальних сімейних відносин і т.д.) [90].

У країні діє ціла мережа спеціалізованих установ соціального обслуговування. Серед них можна виділити як відносно самостійні, так і об'єднані в єдину службу. До числа перших належать, наприклад, кризові центри для чоловіків, жіночі кризові центри, молодіжні центри подолання кризи, притулки для підлітків.

Мета роботи кризових центрів для чоловіків - допомогти чоловікові знайти вихід із сімейних проблем. У таких центрах працюють фахівці із соціальної роботи, психологи, соціологи й т.д. Подібні підрозділи є не тільки в містах і населених пунктах, але й при в'язницях, де вони, природно, мають свою специфіку. Принципове значення має та обставина, що в кожному конкретному випадку відносини в родині всебічно аналізуються, робота ведеться не тільки із чоловіком, але й дружиною. Тут відкрита несподівана, але тільки на перший погляд, істина: часто фізичне насильство чоловіка в родині є реакцією, відповіддю на психічне, моральне насильство, шантаж з боку дружини, а також засобом затвердити своє чільне положення. Перед співробітниками центру у всій своїй гостроті постає проблема не тільки фізичного, але й морально-психологічного насильства, що вони шукають у контексті відносин всіх членів родини, насамперед чоловіка й дружини.

Серйозною проблемою є п'яне насильство, тому що половина зареєстрованих випадків побоїв пов'язана із уживанням алкоголю. Однак, фахівці кризових центрів для чоловіків розглядають у багатьох випадках алкоголізм, факт непомірного вживання не як причину, а як наслідок кризових проявів. Чоловіків, що звертаються в кризові центри, хвилюють також проблеми: сексуальні, соціально-побутові, економічні, психологічні.

Жіночі кризові центри вирішують не менш серйозні й життєво важливі проблеми. Тут, як і в чоловічому центрі, цілодобово діє телефон довіри. Звертає на себе увагу ізольованість, напівзасекречене існування центру, відсутність вільного доступу в його приміщення. Це неодмінна умова, тому що жінка (одна або з дітьми) повинна почувати себе в безпеці. Контакт із чоловіком або партнером-кривдником у стінах центру виключений. Зустрічі можливі після закінчення певного строку тільки за межами даної установи, що охороняє його пацієнток від додаткових психічних травм. Відвідувачі центру можуть користуватися послугами центру до чотирьох місяців. За цей період персонал (психологи, соціологи, юрист, соціальні працівники) звичайно знімають у них стресовий стан, змушують об'єктивно оцінити причини й характер кризи у відносинах із чоловіком, рідними і близькими, знайти оптимальний шлях виходу

із ситуації, що склалася, задуматися про своє життя і її перспективи. Перебуваючи в центрі, жінка може продовжувати працювати; організувати побут їй допоможуть співробітники й пацієнти. Жінки, які звернулися за допомогою, не тільки одержують кваліфіковані поради, але й можуть якийсь час (день або кілька днів) побути, відпочити, вийти зі стресу, що дозволить їм зменшити напруженість у відносинах, підвищити життєвий потенціал, нормалізувати соціальні зв'язки.

У молодіжні центри подолання кризи (їх ще називають «молодіжні будинки») поміщають за рекомендаціями судів правопорушників у віці від 16 до 21 року. Однак навколо цих установ відсутня не тільки колюча, але й взагалі всяка огорожа. Більше того, у дні свого народження вихованці можуть відвідувати своїх рідних і близьких, друзів, пересуватися по місту без супроводу (явного або таємного). Щорічно для них організуються лижні походи на північ країни. Цікавою є незвичайна обстановка молодіжних центрів. Кожний вихованець має окрему кімнату, що зовсім не схожа на камеру виправно-трудової установи. У центрі є музичні інструменти, телевізори й магнітофони, добре обладнаний спортивний зал, медичний пункт, бібліотека, навчальні класи [90].

Важливе завдання покликані вирішувати притулки для підлітків, які пішли з родини, або перебувають «у перегонах». Тут не поспішають повертати їх у батьківську родину або родичам, не квапляться поставити на облік у поліцію, здати співробітникові дитячої кімнати поліції. Працівники притулку застосовують до своїх підопічних індивідуальний підхід, опираючись на позитивні особистісні якості, намагаються розібратися в характері підлітка, мотивах його відходу з родини, прагнуть побачити в ньому не важковиховуваного, а повноправного партнера при вирішенні його проблем. Головна мета - направити зусилля підлітка на осмислення ситуації й дій щодо виходу з неї, створити йому повноцінні умови життя, що послужить об'єктивною передумовою подолання кризи.

Прикладом комплексу установ, об'єднаних у єдину службу, є шведські наркотичні служби. Вони займаються особами, які зловживають алкоголем, а також їхніми родинами. Крім того, міри соціальної підтримки й медичної допомоги передбачаються для лікування й реабілітації наркоманів і тих, хто зловживає лікарськими засобами.

Наркотичні служби надають наступні види допомоги: амбулаторну (А-клініки, станції допомоги неповнолітнім); витверезники; житло-побутовий пристінок (інтернати-лікарні, гуртожитки, притулки, тимчасове проживання в опорному пункті), диспансери.

А-клініка - це підрозділ амбулаторного типу для надання допомоги при вирішенні наркологічних проблем, куди звертаються за допомогою добровільно. Нерідко успіх визначається участю родини в процесі лікування. Персонал А-клініки складається із соціальних працівників, лікарів і медсестер. На вибір клієнта лікування може здійснюватися в декількох формах: індивідуальна бесіда із соціальним працівником, групова співбесіда, зустріч клієнта і його родини із соціальними працівниками, діагностичне лікарське обстеження, курс лікування на основі використання лікарських препаратів [90].

Цікавий досвід роботи підліткових клубів у Швеції, які стали виникати з 1940 р.

Підліткові клуби стали найважливішою ланкою у вихованні й соціалізації молоді. Вони користуються популярністю в основному в підлітків 13-17 років. Шведське суспільство зіштовхнулося з фактом прогресуючої пасивності й ледарства молоді раніше, ніж наше. Висока соціальна захищеність працюючої людини, що змогли завоювати шведи в нелегкій і завзятій боротьбі, сприяла розширенню сфери дозвілля. Але більшість молоді було байдужою щодо громадського життя. Вона перетворювалася в пасивного споживача. В 1985-1987 рр. у Стокгольмі був апробований «Демократичний проект», у який включилося 10 підліткових центрів дозвілля. В основі експерименту лежала ідея про необхідність переходу до педагогіки співробітництва й самоврядування членів клубу. Члени клубу й штатні соціальні педагоги одержали рівні права. Причому, дорослі втратили право «вето» на проекти діяльності дозвіллевого центру. І педагоги, і члени клубу стали разом розпоряджатися фінансами, визначати напрямки діяльності, здійснювати розробку й впровадження в життя різних проектів. Отже система консультативних клубів для різних проблемних категорій населення можна вважати особливістю національної професійної ідентичності соціальних працівників у Швеції.

Соціальна сфера у Франції є предметом турботи всіх міністерств, а також всього уряду. Проте, відповідальність за соціальні служби несе Міністерство соціальних справ і національної солідарності, яке має у своєму складі секретаріати та відділи, які відповідають за різні ділянки соціальної роботи і охорони здоров'я [31]. Професії соціальної роботи поділяють на 2 групи. Одна група має в основному освітні завдання. Вона займається дітьми і підлітками, сім'ї яких не забезпечують їх необхідними умовами відповідно до статусу і соціального положення. В цю групу входять:

- посадові особи, які здійснюють нагляд за умовно засудженими;
- спеціальні експерти в галузі освіти;
- викладачі соціальної роботи;
- дошкільні соціальні педагоги;
- персонал дитячих садків;
- медично-психологічні помічники.

Друга група соціальних працівників має справу із сім'ями і групами і допомагає їм вирішувати їх щоденні проблеми. Соціальні працівники виступають в якості:

- помічників соціальної служби;
- радників сім'ї;
- соціальних аніматорів;
- жінок-домогосподарок.

Соціальні працівники знаходяться у державному, напівприватному, приватному секторах та різних асоціаціях. Державний сектор соціальних служб має таку систему:

1. Державна центральна адміністрація. Міністерство юстиції приймає на роботу соціальних працівників у служби, які мають справу з умовно засудженими злочинцями серед юнаків, підлітків і в адміністрацію виправних закладів (тюрми, закриті і відкриті будинки для злочинців). Міністерство освіти користується послугами соціальних працівників у середніх школах, університетах, державних професійних школах і державних закладах для фізично і розумово відсталих.

2. Департаменти: адміністрація області приймає на роботу соціальних працівників через обласне Управління соціальних справ і здоров'я, яке займається або всіма проблемами регіону, або специфічними проблемами. Загальні обласні служби охоплюють райони, їх обов'язком є задовольняти потреби населення, а також виявляти різні соціальні проблеми і допомагати долати їх. Спеціалізовані соціальні служби несуть відповідальність за захист матерів, новонароджених і малолітніх дітей, за соціальну допомогу дітям загалом.

3. Місцева влада може завжди розраховувати на соціальну допомогу районів; декілька великих міст мають свої власні соціальні служби [46].

Напівприватні служби управляються державою, профспілками і комерційними підприємствами як соціальними партнерами. Різні асоціації керують службами, які займаються дітьми, молоддю, дорослими хворими людьми, особами з фізичними недоліками і неврівноваженою психікою. Сюди ж відносяться асоціації із захисту дітей і підлітків, соціальна служба для емігрантів і Національна федерація хворих, інвалідів і паралізованих. Мережа шведських соціальних служб без сумніву можна потрактувати як предмет гордості даної моделі соціальної роботи.

У Франції досягненням національної моделі соціальної роботи вважається педагогіка оточуючого середовища. Одним із найважливіших завдань навчально-виховної діяльності школи є формування у підростаючого покоління розуміння своєї органічної єдності з оточуючим середовищем і переконання у тому, що покращення людського існування залежить не тільки від накопичення національного багатства і підвищення життєвого рівня, але і від бережливого збереження середовища життя. Виходячи із основної ідеї про взаємодію індивіда і оточуючого середовища, увага акцентується на виховному характері останнього, і воно розглядається в якості важливого педагогічного засобу в навчально-виховному процесі.

Спеціальний циркуляр 1971 р. Міністерства національної освіти Франції підкреслював, що школа повинна направляти розумовий розвиток дитини на усвідомлення нею свого взаємозв'язку із навколишнім середовищем. Дане

завдання зберігає свою актуальність і до сьогодні. Сучасна наукова громадськість Франції переконана, що вирішення виховних проблем повинно стати першочерговим завданням країни, і для цього потрібно об'єднати і активізувати виховні зусилля усіх, вся нація повинна стати «виховною нацією» у всьому її ідеологічному, культурному, економічному і суспільному різноманітті [90].

Обгрунтовуючи систему «оточуючого середовища виховного суспільства» як цілісну виховну систему, сучасні французькі дослідники включають в неї широке коло структурних компонентів: фізичний, соціальний, міський, сільський, естетичний, утилітарний, природний, технологічний тощо. Значну роль у цій виховній системі виконує шкільне середовище, яке є важливою складовою виховного середовища. Як стверджують французькі дослідники, такі системоутворюючі елементи шкільного середовища, як вчитель, клас, можуть мати визначальний вплив на розвиток особистості учня. Педагогіка навколишнього середовища, являє собою відкриту систему, так звану педагогіку дії, входить в загальне русло багатоманітної нової педагогіки, що протистоїть авторитарній традиційній педагогіці. Найважливішими принципами даної педагогіки є педагогічна співпраця, педагогічний діалог, міжособистісне спілкування. На думку прихильників педагогіки навколишнього середовища, оволодіння підлітками умінням спілкування і взаємодії з оточуючим світом сприяє розвитку вільної, автономної особистості, здатної до конструктивного діалогу на рівні національного та світового суспільства, розвитку особистості, її самовираження та самореалізації. Школа має бути не тільки «храмом знань», але й пропагандистом культури, свого роду вікном у світ, центром навчання і виховання всіх дітей кварталу.

Представники концепції «погодженої педагогіки» Ф.Бест, М.Давид, Ж.-М-Фавре акцентують увагу на взаємозв'язку та взаємовпливі виховних середовищ у кварталі [46]. Виявляючи постійні системоутворюючі елементи виховного середовища, такі як шкільне виховне середовище (школа), батьківське, педагогічне, муніципальне, прихильники цієї концепції виховання бачать її перевагу в наявності різноманіття всіх виховних середовищ. Економічне,

соціальне, асоціативне, природне, міське та інші середовища змінюються у кожній комуні, і тим самим педагогіка оточуючого середовища характеризується специфічними особливостями, притаманними даній комуні, місту, селу. У Франції діють численні організації соціальної підтримки та захисту дітей і молоді. Французький Союз порятунку дитинства (UFSE) - одна з перших асоціацій, які виділили проблему «дитина у складній ситуації». У країні функціонує телефонна служба прийому повідомлень про дітей, які зазнають жорстокого ставлення (SNATEM). Звіт Обсерваторії за децентралізованими соціальними акціями (ODAS) показав, що насильство стосовно дітей має різні форми: фізичне насильство, сексуальне зловживання, психологічне насильство і зневажливе ставлення, в тому числі й з боку близьких людей. Не дивно, що в такій ситуації соціальний працівник іноді стає єдиною підтримкою для молодої людини, яка опинилася у складній ситуації. Таким чином, удосконалення системи освіти у Франції в цілому у поєднанні з професійною діяльністю соціальних працівників зокрема, є однією із складових відродження інтелектуального і духовного потенціалу народу, умовою виходу вітчизняної науки, техніки та культури на світовий рівень. Основними завданнями процесу реформування системи соціальної освіти у Франції є такі: сприяти трансверсальності, взаємопроникності різних рівнів підготовки в галузі соціальної роботи, визнанню професійних компетенцій; розробити нові механізми доступу до різних рівнів соціальної освіти; переглянути модуль побудови й організації підготовки в галузі соціальної роботи; вдосконалити механізм почергового навчання в практиці навчання соціальній роботі; сприяти подальшому розвитку напрямків соціальної освіти.

Висновки до розділу 3

Основою професійної ідентичності соціального працівника в Україні є християнська аксіологія. Характерною особливістю української моделі фахівця соціальної роботи є ідеологія допомоги, яка виходить на рівень духовних потреб даного фахівця, філософії діяльної любові до ближнього. Історія становлення української моделі соціальної опіки доводить, що християнство сформувало певну ментальну традицію поведінки спеціаліста соціальної сфери, поставивши

основною засадою його професійної діяльності ідеологему: *люби ближнього свого як самого себе*. Для сучасної моделі соціальної роботи в Україні є неймовірно важливим ознайомлення з найкращими зразками національних моделей соціальної роботи за кордоном. Для європейської спільноти характерне очікування від соціального працівника бути особистістю з високим рівнем професіоналізму та моральної культури, рівень якої є результатом як сімейного так і суспільного виховання.

Зразки особливостей професійної ідентичності фахівців соціальної роботи в США та в країнах ЄС, а саме: психолого-педагогічної служби «Гайденс», «педагогіки оточуючого середовища», кризові консультаційні центри для проблемних категорій населення вимагають від особистості соціального працівника професійної зрілості, яка проявляється на трьох рівнях: виразом здатності особистості до співчуття, переживання і милосердя; раціональної складовою професійної свідомості, яка виражається розумінні вимог суспільства, у змозі обґрунтовувати моральний вибір; та професійної поведінки як способу реалізації постановки та прийняття моральних цілей і здійснення вчинків відповідно до етичної системи соціуму. Дані зразки є неймовірно важливими для подальшого розвитку системи соціального захисту та вдосконалення професії соціального працівника.

ВИСНОВКИ

1. Охарактеризувавши сучасні інтерпретації поняття ідентичності, можна зазначити, що категорія ідентичності включає в себе різні сторони соціокультурного буття, багатогранність людського досвіду і практичної діяльності людей. Природно, що із зміною історичних, соціальних, політичних умов змінюється і сутність даного поняття. У сучасних інтерпретаціях поняття відсилає до таких спільних характеристик людей, як раса, етнічність, національність, професія, релігія. Виокремлено три основоположних напрямки аналізу проблеми ідентичності: філософський, соціологічний та психологічний.
2. Для особистісного самоусвідомлення соціального працівника як майбутнього фахівця важливо визначити чинники, які є формуючими для даної професії. Психологами визначається, що професійна ідентичність як усвідомлення своєї приналежності до певної професії формується в процесі професійної освіти, активному перебігу професійної діяльності та паралельному розвитку професійної компетентності. Професійний розвиток особистості в процесі освоєння певної професії передбачає цілковите занурення особистості у виконання власних професійних обов'язків і усвідомлення свого місця в системі міжособистісних стосунків колективу та в системі професійного простору загалом.
3. Духовні домінанти професії виступають в якості об'єктивно існуючої ідеальної моделі, водночас втілюючись в реальне життя на рівні уособлено-суб'єктивного переживання людини-фахівця. Ставлення до професійної діяльності формується у фахівця на рівні самосвідомості, у котрій особливе місце посідають ціннісні орієнтації, на основі яких формується система професійного світобачення, світоглядні переконання. Стійка структура цих орієнтацій зумовлює такі якості особистості, як цілісність, надійність, вірність професійним принципам та ідеалам, здатність до вольових і

творчих зусиль в ім'я цих ідеалів і цінностей, активність життєвої позиції, наполегливість у досягненні мети тощо.

4. Професійний портрет соціального працівника окрім професійної компетентності формує культура моральної свідомості та поведінки. Професійна моральна зрілість проявляється на трьох рівнях: здатність особистості до співчуття, переживання і милосердя (культура моральних почуттів); знання моральних вимог та цінностей, обґрунтування морального вибору (культура етичного мислення); реалізація постановки та прийняття моральних цілей, здійснення вчинків відповідно до етично-етикетної системи соціуму (культура поведінки).
5. Рівень професійного розвитку особистості, розвиток творчого потенціалу особистості визначає професіоналізм діяльності соціального працівника. Наголошено, даний феномен є системним утворенням і визначається наявністю конкретних особистісних якостей та наявністю ряду основних структурних елементів: знань, необхідних для професійної діяльності; професійно значимих прийомів і навичок; відношення до діяльності, професійних цінностей тощо.
6. Професійна етика виступає морально допустимим стандартом поведінки членів професійної групи соціальних працівників. В основі етичного кодексу соціального працівника – визначення принципів роботи в інтересах клієнта, сприяння втіленню ідеалів гуманізму, моральної та соціальної справедливості у професійній діяльності та суспільстві в цілому.
7. Етичний кодекс соціальних працівників виступає певною системою контролю, формує основні принципи професійної моралі та вказує на специфіку рис особистості, що роблять її професійно придатною до діяльності в якості соціального працівника, а також висвітлює соціальні функції, які покладені на професію суспільством. Етичний кодекс соціальних працівників приймається асоціацією або союзом професійних соціальних працівників і служить стандартом етичних відношень у професійній діяльності.

8. Означено, що гуманістична спрямованість системи ціннісних орієнтацій і смислових установок у сфері взаємодії з людьми передбачає морально виховане ставлення до людей, розуміння їх цінності і значущості особистості. Гуманізм соціального працівника, його олюднена компетентність, обов'язково спрямовується на благо людей, є принципово важливим простором його власної самореалізації, розвитку і вдосконалення професійних можливостей. Гуманістично орієнтованій системі цінностей соціального працівника притаманні: повага до основних прав людини, почуття соціальної відповідальності, повага до свободи особистості, підтримка прагнення людини до самовизначення.
9. Формування професійної ідентичності соціального працівника відбувається як процес накопичення професійних знань, та як процес розвитку якостей соціального працівника. Теоретичну практичну, орієнтаційну цінність у формуванні професійної ідентичності даного фахівця мають психологічні, психолого-педагогічні якості, наявність моральної свідомості і поведінки, професійне мислення, загальна гуманістична спрямованість професійної діяльності: соціальний працівник здійснює свою діяльність у ціннісно орієнтованому світі, де кожен вчинок, мета, мотив, засіб досягнення мети, намір отримує оцінку з точки зору відповідності його гуманістичним і моральним нормам.
10. Реалізація внутрішнього духовного потенціалу фахівця з соціального захисту у контексті його професійного самостворення уможливується завдяки дотриманню наступних принципів: 1) принцип духовно-творчого саморозвитку як здійснення саморозвитку через безперервне самовдосконалення; поширення власного досвіду, власних знань; 2) принцип самопізнання: орієнтація на рефлексивне мислення; усвідомлення своїх сильних і слабких якостей, самопостереження, самоаналіз; 3) принцип дотримання пріоритетів практики. Суть його полягає у визнанні необхідності вивчення теорії з розумінням того, що критерієм істини є практика. Практична реалізація ідей, вивчення теорії відбувається не лише з метою усвідомлення, а й для використання її

- узагальнень на практиці; 4) принцип співтворчості соціального працівника і клієнта.
11. Соціальна робота як теорія і практика допомоги людині в кризових ситуаціях має глибокі корені, проявляючись в національних традиціях, що закріпили соціокультурні принципи реагування на зміни в життєвому сценарії індивідуума. Християнська парадигма знання запропонувала свої підходи до соціальної рівності, проповідуючи любов до ближнього і милосердя. Згодом вони зазнають зміни, поступово поступаючись місцем світським концепціям. Діяльність добровільних помічників сучасного західного світу дозволяє формулювати нові принципи допомоги нужденним, формувати методи підтримки і захисту на різних рівнях.
12. Для європейської спільноти характерне очікування від соціального працівника бути особистістю з високим професіоналізмом та моральною культурою, рівень якої є результатом як сімейного так і суспільного виховання, що загалом відповідає українським ментальним ознакам та традиціям. Доведено, що вирішальний вплив на формування української моделі професійної діяльності соціального працівника мала християнська аксіологія. Теорія і практика української моделі соціальної допомоги має глибоке коріння, що безсумнівно можемо назвати її головною особливістю. Зразки особливостей професійної ідентичності фахівців національних моделей соціальної роботи в США та в країнах ЄС є неймовірно цінними для розвитку та вдосконалення фаху соціального працівника в Україні.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Абдуллаева М.М. Профессиональная идентичность личности: психосемантический подход / М.М. Абдуллаева // Психологический журнал. – 2004. – Т. 25. – № 2. – С. 86-95.
4. Абрамов В.Г. Духовність суспільства: методологія системного вивчення: Монографія / В. Г. Абрамов. – К.: КНЕУ, 2004 – 236 с.
5. Абрамов Р.Н. Профессиональный комплекс в социальной структуре общества (по Парсонсу) / Р.Н. Абрамов // Социс, 2005. - №1. – С.54-66.
6. Академічне релігієзнавство / ред. А. Колодного. -Київ.: Світ Знань,2000-862с.
7. Попок А. Соціальна діяльність християнських організацій / А. Попок // Соціальний захист, - 2000. - №3.
8. Балл О.Г. Гуманізація загальної і професійної освіти: спеціальна актуальність і психолого-педагогічні орієнтири / О.Г. Балл // Неперервна професійна освіта: проблеми, пошуки, перспективи. – К.: Віпол, 2000. – С. 134-157.
9. Бачинин В.А. Морально- правовая философия / В.А.Бачинин. — Х.: Консум, 2000. — 206с.
10. Библия. Книги Священного Писания Ветхого и Нового Завета. - Russian Orthodox Bible, United Bible Societies, 1991. - 768 с.
11. Бергер П., Лукман Т. Социальное конструирование реальности: Трактат социологии знания/ П. Бергер, Т. Лукман; [пер. с англ. Е. Руткевич]. – М.: Медиум, 1995. – 333 с.
12. Березина Т.С. Становление профессиональной идентичности педагога / Т.С. Березина // Педагогическое образование и наука. – 2008. - № 7. – С. 24 – 27.
13. Бочарова В. Г. Профессиональная социальная работа: личностно-ориентированный подход. / В. Г. Бочарова. – М. :Мысль, 1999. - 210 с.

14. Введення в соціальну роботу: навч. посібник. /ред. Мигович І.– К.: Знання, 2001. – 320с.
15. Веретенко О.О. Становлення професії соціального педагога в Україні / О.О. Веретенко // Практична психологія та соціальна робота. – 2001. – № 4. – С. 21-22.
16. Волкова О.А. Профессиональная идентичность в условиях маргинализации российского общества. Монография / О.А. Волкова. – М.: „Макс Пресс”, 2005. – 207 с.
17. Гнатюк О. Прощання з імперією : українські дискусії про ідентичність / Оля Гнатюк. – К. : Критика, 2005. – 528 с.
18. Грушевський М.С. Історія України-Руси: в 11 томах, 12 книгах / М. Грушевський .- редколегія: П. С. Сохань (голова) та ін. — К.: Наукова думка, 1991-1998.
19. Гусейнов А.А., Апресян Р.Г. Этика./ А. А. Гусейнов, Р.Г Апресян. - М.: 2000. - С. 411.
20. Гуменюк О.Є. Психологія Я-концепції: Навчальний посібник. / О.Є. Гуменюк. – Тернопіль: Економічна думка, 2004. – 310 с.
21. Гусейнов А., Апресян Р. Этика: Учебник./А. Гусейнов, Р.Апресян. – М.: Гардарики, 1998. – 472 с.
22. Демидова Т.Е. Профессиональное общение социального работника. / Т.Е. Демидова. – М.: Прогресс, 1994. - 176 с.
23. Джерелиевская И.К. Человек в социокультурной реальности. / И. К. Джерелиевская. - М.: Московский психолого-социальный институт, 2005. – 320 с.
24. Динамика ценностей в социальной работе [пер. с англ. Г. Поляковой] / под ред. Шардлоу С. — К.:Генеза, 1996. – 149 с.
25. Добродійна діяльність і меценатство в Україні. - Вип. I / [В. Болгов, І. Болгов, О. Матвійчук та ін]. - К.: Укр. видавн. консорціум, 2003. - 110 с.
26. Донік О.М. Благодійність в Україні (XIX - початок ХХ ст.) / Донік О.М. // „Український історичний журнал”. - 2005. - №4.

27. Ермолаева Е.П. Профессиональная идентичность и маргинализм : концепция и реальность (статья первая) / Е.П. Ермолаева // Психологический журнал. – 2001. – Т. 22. – № 4. – С. 51-59.
28. Етичний кодекс соціального працівника . – прийнято на установчих зборах МФСР у Коломбо, Шрі-Ланка, 6-8 липня 1994р. – 115с.
29. Жуковський А., Субтельний О. Нариси історії України. / А. Жуковський, О. Субтельний. – Л.: Вид-во Наукового товариства імені Шевченка, - 1992.- 578 с.
30. Законодавство України про соціальний захист населення. – К., 2000.- 244с.
31. Заковоротная М. В. Идентичность человека. Социально-философские аспекты / М. В. Заковоротная. – Ростов-на-Дону: Изд-во СКНЦ ВШ, 1999. – 196 с.
32. Зарубіжний і вітчизняний досвід соціальної роботи./ за ред. В.Полтавця. - К.:Знання, 1999. - 272с.
33. Зеер Э.Ф. Психология профессий : учеб. пособие / Э.Ф. Зеер. – 2-е изд, перераб. и доп. – М. : Академический Проект ; Екатеринбург : Деловая книга, 2003. – 336 с.
34. Иванова Н.Л. Профессиональная идентичность в социально-психологических исследованиях // Вопросы психологии.–2008. – № 1.– С. 89-100.
35. Иванова Н.Л., Конева Е.В. Профессиональная идентичность и профессиональное пространство // Мир психологии. – 2004. – № 2. – С. 148-156.
35. Історія західних і південних слов'ян (з давніх часів до ХХ ст.) Курс лекцій (В.І.Яровий, П.М.Рудяков, В.П.Шумило та ін.) К.: Либідь, 2001 р. 632 с.
36. Касянович Г.П. Моральні права і відповідальність: Теоретико-методологічний аспект: Монографія / Г.П. Касянович. - Львів: Ліна - Прес. 2000. – 234 с.
37. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения / Е.А. Климов. – М: „Академия”, 2004. – 512с.

38. Коган Л.Н. Цель и смысл человеческой жизни. / Л.Н. Коган. – М.: Мысль, 1984. – 353 с.
39. Козловець М. Ідентичність: поняття, структура і типи / М. Козловець // Вісник Житомирського Університету. - 2011. – С.3-9
40. Колодний А., Филипович Л. Релігійна духовність українців: вияви, постаті, стан. / А. Колодний, Л.Филипович. - Львів: Сполом, 1996. – 350 с.
41. Кораблева Г.Б. Профессия и образование: социологический аспект связи. / Г.Б. Кораблева. – Екатеринбург: из-во Урал. гос. проф-пед. у-та., 1999. – 284 с.
42. Косарев А. К философскому пониманию теории человека / А. Косарев // Соотношение биологического и социального в человеке. М., 1975. - С. 34-48.
43. Кривоконь О.Г. Фактори соціального формування особи (соціально-філософський аспект): Монографія / О.Г. Кривоконь. – Х.: Факт, 2005. – 240 с.
44. Кримський С. Наука як феномен цивілізації / С. Кримський // Вісник НАН України. – 2003. - №3. - С.7-20.
45. Крымский С., Парахонский Б., Майзерский В. Эпистемология культуры: Введение в общественную теорию познания / С. Крымский, Б. Парахонский. – К.: Наукова Думка, 1993. - 458 с.
46. Крымский С. Б. Контуры духовности: новые контексты идентификации / С. Б. Крымский // Вопросы философии. - 1992. - №12. - С.38-64.
47. Кузьмин К.В., Сатурин Б.А. История социальная социальной работы за рубежом и в России (с древности и до начала XX века): учебное пособие. - 4 изд., доп. и испр. («Gaudeamus») / К.В. Кузьмин, Б.А. Сатурин. - М.: Академический Проект; Трактата, 2006. - 624 с.
48. Курінна Т.І. Історико-культурні передумови становлення ідеї милосердя й благодійності / Т.І. Курінна // „Вісник. Національної академії державного управління при Президентові України”. - 2002. - №2. – 278 с.
49. Копець Л. В. Психологія особистості: навч. посібник./ Л. В. Копець. – Київ: Вид. дім Києво - Могил. Академії, 2008. - 461 с.

50. Лукашевич М.П., Мигович І.І. Соціальна робота в Україні: теоретико – методологічні засади: навч. посібник / М.П. Лукашевич, І.І. Мигович. – К.: Знання, 1998, - 287с.
51. Лукіяничук А.М. Модель розвитку професійної ідентичності майбутніх педагогів / А. М. Лукіяничук // Збірник наукових праць К-ПНУ імені Івана Огієнка, Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України. Проблеми сучасної психології / за ред. С.Д. Максименка. – Вип. 7. – К., 2010. – С. 370 – 380.
52. Майка Ю. Социальное учение Католической церкви. Опыт исторического анализа / Ю. Майка. - Рим-Люблин: „Изд-во Святого Креста”, 1994. - 480 с.
53. Малый энциклопедический словарь. Т. II. - Вып. VI. - СПб.: Брокгауз-Эфрон, 1909. - 2216 с.
54. Маслоу А. Самоактуализация / А. Маслоу // Психология личности. Тезисы. – М.: Выш. шк., 1982. – С. 89-95.
55. Медведева Г. П. Этика социальной работы: учеб. пособие для студентов высших учеб. заведений / Г. П. Медведева. – М.: Прогресс, 1999. – 208 с.
56. Мигович І.І. Соціальна робота (вступ до спеціальності) / І.І. Мигович. - Ужгород: Ужгород. держ. ун-т., 1997. - 180 с.
57. Нагорна Л. Національна ідентичність в Україні / Лариса Нагорна // НАНУ. Ін-тут політичних і етнонац. досліджень. – К., 2002. – 272 с.
58. Новікова О.Ф. Організація та розвиток соціальної сфери (зарубіжний і вітчизняний досвід) / О.Ф. Новікова. – К.: Ін-т економіки НАН України. – 2000. – 246 с.
59. Основи практичної психології / [В. Панок, Т. Титаренко, Н. Чепелева та ін]. – К.: Либідь, 1999. – 536 с.
60. Пилипенко А. Культура как система / А. Пилипенко // Человек. - 1997. - №5. – С. 3-11.
61. Платонов К. К. Структура и развитие личности / К. К. Платонов. – М.: Наука, 1986. - 254 с.
62. Поваренков Ю. П. Психологическое содержание профессионального становления человека / Ю. П. Поваренков . – М. : Изд-во УРАО, 2002. – 160 с.

63. Попович Г. Соціальна робота в Україні і за рубежом: навч. –метод. посібн. / Г.Попович . — Ужгород: Гражда, 2000. — 134 с.
64. Профессионально-этические нормы социальной работы. – М.: Прогресс, 1993. – 264 с.
65. Релігієзнавчий словник / за ред. А. Колодного, Б. Лобовика. – Київ: Четверта хвиля. - 1996. - 392с.
66. Релігійна свобода: уроки минулого і уроки сьогодення / за ред. А. Колодного –Київ: Генеза, 2003 -165с.
67. Робота з клієнтами соціальних служб / за ред. З.Г. Зайцевої. – К.:Генеза, 1994. – 167 с.
68. Савицкая Э. Закономерности формирования „модели культурного человека” / Э. Савицкая // Вопросы философии. – 1990. - №5. – С.61-74
69. Сафонов Б. Эстетическое сознание и духовный мир личности / Б. Сафонов. - К.:1984, - 312с.
70. Скуратівський В. Соціальна сфера і соціальна політика в умовах утвердження базових засад сталого людського розвитку / В. Скуратівський. // Вісник НАДУ. – 2002. - №4. – С.281 – 285.
71. Скуратівський В.А. Соціальна політика в контексті європейської стратегії України / В.А. Скуратівський // Вісник НАДУ. – 2002. - №3. – С. 298 – 302.
72. Скуратівський В.А. Соціальна політика: навч. посіб. – 2-е вид., перероб. і доп./ В.А. Скуратівський, О.М. Палій, Е.М. Ліанова– К.: Вид-во НАДУ, 2003.- 215 с.
73. Соловйов О. Морально-етичні проблеми соціальної роботи / О. Соловйов // Соціальна політика і соціальна робота. – 1998. – № 4. – С. 56-66.
74. Социальная работа: теория и практика: учеб. пособие / отв. ред. Е. И. Холостова, А. С. Сорвина. – М.: Прогресс, 2001. – 427с.
75. Социальная работа / под общей ред. проф. В. И. Курбатова. – Ростов н/Д.; 2001. – 334с.
76. Соціальна робота в Україні: перші кроки / за ред. В. Полтавця. – К.: ДЦССМ, 2000. – 236 с.

77. Соціокультурні ідентичності та практики / за ред. А. Ручки. – К. : Ін-т соціології НАН України, 2002. – 315 с.
78. Справочное пособие по социальной работе / под ред. А. М. Панова, Е. И. Холостовой. – М.: Прогресс, 1997.- 242с.
79. Стратегия занятости / [Чижова Л.С., Сергеева Г.П., Волчков С.Н. и др.]; отв. ред. Л.С.Чижова. – М.: Экономика, 1990. – 208с.
80. Теория и методы социальной работы: Краткий курс / под ред. В. И. Жукова. – М.: Прогресс, 1994. - 379с.
81. Теория социальной работы: учебник / под ред. Е.И. Холостовой.- М.: Наука, 1998.- 345с.
82. Тункин Г. Теория международного права / Г. Тункин. – М.: Прогресс, 2000. – 513с.
83. Тюптя Л. Т., Иванова І. Б. Соціальна робота. Теорія і практика: навч. Посібник / Л. Т. Тюптя, І. Б. Иванова. – Київ: Знання, 2008.-574 с.
84. Україна, наука і культура./ ред. В. Андрющенка. – К.: Знання, 1994. – 272с
85. Україна: проблеми самоорганізації / [В.Кремень, Д. Табачник, В.Ткаченко]. - К.: Промінь, 2003 – Т.2. - Десятиріччя суспільної трансформації. – 464с.
86. Українська наука: минуле, сучасне, майбутнє. Щорічник / за заг. ред. професора Б. Лановика. – Тернопіль: Економічна думка, 2000. – 128с.
87. Федоренко Е. Н. Профессиональная этика / Е. Н. Федоренко. – К.: Дніпро, 1983.- 231с.
88. Филиппова Г.П. Личностно-профессиональные особенности социальной работы / Г.П. Филиппова // Работник социальной службы. – 2001. – № 1. – С. 33-37.
89. Філософія: Світ людини. Курс лекцій / В.Г.Табачковський. – К.: Генеза, 2003. – 437с .
90. Філософський енциклопедичний словник. Довідкове видання / за ред. В. Шинкарука. – К.: Абрис, 2002. –233 с.

91. Фирсов М. В. История социальной работы: учебное пособие/ М.В. Фирсов. - М.: КНОРУС, 2012. - 400с.
92. Фирсов М.В., Студенова Е.Г. Теория социальной работы: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений. / М.В. Фирсов, Е.Г Студенова. — М.: Гуманит. изд. центр ВЛА ДОС, 2001.—432с.
93. Франкл В. Человек в поисках смысла / В. Франкл. – М.: Прогресс, 1990.- 632 с.
94. Фромм Э. Душа человека / Э. Фромм . – М.: Республика, 1992.- 523 с.
95. Фурман А.А. Професіоналізація соціального працівника: методологічні акценти /А. Фурман // Вітакультурний млин. - 2014. - Модуль 17. - С.57-62
96. Фурман А.В., Підгурська М.В. Історія соціальної роботи / А.В. Фурман, М.В. Підгурська. – Тернопіль.: ТНЕУ, 2014.- 175 с.
97. Фурман А.В. Ідея професійного методологування: Монографія / А.В Фурман. - Тернопіль: ТНЕУ, 2016. - 378 с.
98. Фурман А.В. Психокультура української ментальності / А.В. Фурман. – Тернопіль: Економічна думка, 2002. – 132 с.
99. Фурман А.В. Соціальна мислєдіяльність та її продукти у професійному становленні особистості./ А.Фурман // Психологія і суспільство.- Спецвипуск.- Наукові праці молодих вчених.- 2014. –с.5-8
100. Фурман А.В., Гуменюк О. Є. Психологія Я- концепції: навч. пос./ А.В. Фурман, О.Є. Гуменюк. – Львів, Новий світ, 2000, 2006. - 360 с.
101. Хейзинга Й. Homo ludens. В тени завтрашнього дня. / Й. Хейзинга. – М.: Прогресс, 1992. - 411 с.
102. Хакетт С. Стандарты социальной работы и программы подготовки специалистов социальной сферы: видение проблемы / С. Хакетт // Практична психологія та соціальна робота. – 2001. – № 4. – С. 9-11.
103. Холостова Е.И. Профессиональный и духовно-нравственный портрет социального работника / Е.И. Холостова. — М., 1993.- 472 с.
104. Этика социальной работы: Материалы методолог. семинара. – М.: СТИ, 2000. – 354 с.

105. Шатохин А. А. Профессиональное самоопределение как составляющая профессиональной идентификации / А. А. Шатохин // Актуальные проблемы современной науки. – 2004. – № 3. – С. 71-87.

106. Шнейдер Л.Б. Профессиональная идентичность: теория, эксперимент, тренинг: Учеб. пособие. текст. / Л.Б. Шнейдер - М.: МПСИ, 2004. – 600 с.

107. Шмелева Н.Б. Профессионализм личности социального работника — показатель его деятельности / Шмелева Н.Б. // Российский журнал социальной работы. — 1998. — №1. — С. 100-104.

108. Яворницький Д.І. Історія запорізьких козаків: у 3-х т., Т. 1 / Д.І. Яворницький. - К.: Наукова думка, 1990. – 573с.

109. Ярошенко А. Ціннісний дискурс освіти: Монографія / А. Ярошенко. – К.: НПУ імені М.П.Драгоманова, 2004. – 156 с.

110.Ярская – Смирнова Е. Профессиональная этика социальной работы / Е. Ярская-Смирнова. – М.: Прогресс, 1998. – 225 с.

110.Яковенко Н. Дзеркала ідентичності. Дослідження з історії уявлень та ідей в Україні XVI — початку XVIII століття. / Н. Яковенко. – К.: Laugus, 2012. – 472 с.