

Kapska A. Y.

Doctor of pedagogical sciences, professor
Department of Social pedagogy
Dragomanov National Pedagogical University (Ukraine, Kyiv)

PROFESSIONAL AND ETHICAL CULTURE OF THE SOCIAL WORKER: THE IMPORT AND STRUCTURE

Капська А.Й

доктор педагогічних наук, професор, кафедра соціальної педагогіки
НПУ імені М.П. Драгоманова (м. Київ, Україна)

ЗМІСТ І СТРУКТУРА ПРОФЕСІЙНО-ЕТИЧНОЇ КУЛЬТУРИ СОЦІАЛЬНОГО ПРАЦІВНИКА

The contents and components of professional and ethical culture in social work are presented. The attention focuses on the components of social workers' professional and ethical culture, where one of the main values as professional knowledge and skills, socially significant qualities of personality are pointed out.

Key words: *culture, professional and ethical culture, social worker, components of professional and ethical culture.*

У статті розкриваються зміст і складові професійно-етичної культури. Акцентується увага на компонентах професійно-етичної культури, центральною одиницею, серед яких є цінності – професійні знання й уміння та соціально значущі якості особистості.

Ключові слова: *культура, професійно-етична культура, соціальний працівник, складові професійно-етичної культури.*

Розуміння культури як соціально-прогресивної діяльності людства у всіх сферах буття і свідомості спрямована на вдосконалення і перетворення дійсності, на перетворення багатства людської історії на внутрішнє багатство особистості.

Із розвитком тієї чи іншої професії формуються професійні норми, правила, вимоги до представника певної сфери діяльності. Ці вимоги включають і необхідні знання, уміння, навички, і певні особистісні якості, норми ставлення до різних складових професійної діяльності.

Складовою професійної культури є *етична культура*, в якій проявляються моральні вимоги до особистості спеціаліста.

Професійно-етична культура соціального працівника відображає єдність процесу створення професійно-етичних цінностей і процесу засвоєння цих цінностей (виконує аксіологічну функцію). Професійно-етична культура соціального працівника представляє систему професійно-етичних якостей, які є регулятором соціально-педагогічних відносин (виконує регулятивну функцію). Водночас професійно-етична культура виконує і нормативну функцію.

Професійно-етична культура соціального працівника реалізує також і виховну функцію шляхом формування якостей особистості, способу життя всіх учасників професійної взаємодії.

Існує два пласти прояву моральних регуляторів у професійних відносинах – на рівні *зовнішньої* етичної культури поведінки, що проявляється, наприклад, у людській ввічливості, тактовності, і на рівні глибокого внутрішнього розуміння моральних категорій і уявлень, які переходять у переконання: уявлення про добро і зло, професійний обов'язок. Засвоєні етичні категорії і створюють *внутрішню* професійно-етичну культуру.

Показниками наявності професійно-етичної культури можуть бути певні якості, особливості і поведінка, узгоджені з вимогами професійно-етичного кодексу чи правил, притаманних для соціального працівника.

Аналіз діяльності соціального працівника, наукової літератури [4; 6; 7; 9] дозволив вичленити такі *компоненти професійно-етичної культури* соціального працівника: 1) *Аксіологічний компонент*, який розкриває професійно-етичну культуру фахівця як сукупність педагогічних цінностей. Причому педагогічні цінності можуть розглядатися як своєрідні

життєві професійні цінності. 2) *Технологічний компонент* професійно-етичної культури виступає способом соціально-педагогічної діяльності. Цей компонент розкриває шляхи здійснення, соціально-педагогічної діяльності, способи задоволення потреб у спілкуванні, в одержанні нової інформації, в передаванні набутого досвіду. Рівень професійно-етичної культури характеризує якість здійснюваної діяльності. А якість і результативність професійної діяльності, у свою чергу, характеризують рівень професійно-етичної культури.

Рівень професійно етичної культури і якість соціально-практичної діяльності – два взаємопов'язані фактори.

1. *Творчий компонент* професійно-етичної культури виступає як прояв професійної творчості. Адже цінності професійні й особистісні, технологія їх втілення виступають фактором формування особистості лише в умовах творчої діяльності.

2. *Особистісний компонент* розкриває професійно-етичну культуру соціального працівника як специфічний спосіб реалізації сутнісних сил людини. Під сутнісними силами маються на увазі потреби, здібності, інтереси, соціальний досвід особистості, міра соціальної активності людини.

Так, скажімо, коли йдеться про *аксіологічний компонент*, то слід зазначити, що він є системоутворюючим (як сукупність цінностей). А цінності є змістом внутрішньої моральної культури соціального працівника.

Домінуючими виступають «цінності-цілі», оскільки в цілях відображається основний зміст діяльності фахівця. Цінності - цілі вбирають в себе творчий характер професійної праці, престижність, соціальну значущість, можливість самоствердження і самореалізації, любов і схильність людей, а також такі цінності, як впевненість до майбутньому, безпека сім'ї і близьких.

Інструментальними щодо «цінностей-цілей» є «цінності-засоби» – спосіб взаємодії соціального працівника з колегами і клієнтами.

«Цінності-засоби» можна поділяти на «цінності-відносини», «цінності-якості», «цінності-знання». «Цінності-відносини» диктують способи взаємодії соціального працівника з різними людьми із різних мікросоціумів. Серед цих способів не менш важливим є ставлення фахівця до себе як до професіонала й особистості. І як стверджують дослідники, динаміка «Я-реального» і «Я-ідеального» визначає рівень особистісно-професійного розвитку соціального працівника [1]. Високий рівень цього розвитку характеризується зближенням цих параметрів. «Цінності-відносини» мають не лише зберігатися в практичній діяльності фахівців, але й бути зафіксованими в Положенні про функціонал соціальних працівників і педагогів.

Гуманістичні цінності, альтруїстичний імператив є цілепокладаючим у системі цінностей соціального працівника. Серед професійних цінностей найбільш високий ранг посідають «цінності-якості», оскільки саме в них проявляються істотні особистісні і професійні характеристики фахівця. Ці якості залежать від рівня розвитку низки інших професійних умінь: прогностичних, комунікативних, організаторських, посередницьких, рефлексивних тощо. Серед таких якостей ми визначаємо товариськість, доброзичливість, тактовність, толерантність, справедливість, прагнення зрозуміти іншу людину, допитливість, емпатія, прагнення до самовдосконалення в особистісному і професійному аспектах, впевненість у собі, своїх знаннях і діях, цілях і принципах діяльності принциповість, рішучість, почуття міри, творча активність.

Важливою якістю соціального працівника є вміння логічно мислити, правильно формувати свої думки. І це допомагає не лише налагоджувати професійно активну взаємодію спеціаліста і клієнта, але й дозволяє уникнути непотрібних непорозумінь чи конфліктів і образ. Окрім того, ця якість сприяє успішній діяльності в одній команді, раціонально і переконливо розподіляти обов'язки, тактовно і результативно взаємодіяти з колегами, правильно координувати дії для досягнення спільних цілей.

Щоб спеціаліст міг залишатися на сучасному професійному рівні, необхідне постійне самовдосконалення як у професійному, так і в особистісному плані. Але для цього недостатньо

лише одного прагнення до самовдосконалення, необхідно володіти відповідними вміннями і навичками та проявляти творчу активність. При цьому чимале значення має гнучкість і варіативність мислення, яке сприяє розвитку творчого підходу до професійної діяльності.

Звичайно, названі якості можуть проявлятися в різній мірі, а в прояві кожної якості потрібне почуття міри. В цьому якраз і може допомагати така якість, як самоконтроль – регулювання своєї поведінки, мотивів, поривів, а також володіння собою – контроль над почуттями, стриманість у їх прояві. Необхідному самоконтролю і володінню собою сприяє сформованість рефлексії.

Не викликає сумніву той факт, що соціальний працівника, який володіє глибокими знаннями, здатний мати велику силу впливу, має нести відповідальність за ті рекомендації, які він дає, та за методи, які він використовує, щоб досягти мети. Проте ця відповідальність не повинна проявлятися лише у підпорядкуванні контролюючим органам. Вона повинна бути внутрішньою, відповідальність перед самим собою, оскільки внутрішній зв'язок елементів особистості гарантує лише почуття відповідальності. За те, що людина пережила і зрозуміла, вона має відповідати своїм життям, своєю совістю, щоб те, що було пережите і зрозуміле не залишалось безрезультативним.

Особливість реалізації функцій соціального працівника передбачає органічне поєднання особистісних і професійних якостей. А особливістю його діяльності є володіння професійними знаннями як обов'язкової умови прояву професійно-етичної культури. Це пояснюється тим, що вплив професійних дій соціального працівника на життя людини може бути настільки ж сильним, як, наприклад, вплив професійного чи непрофесійного лікування людини. Тому «цінності-знання» посідають заслужене місце в системі педагогічних знань. Чому це важливо?

Виходячи із кваліфікаційних обов'язків, можна (зрозуміти), наскільки широкий і різноманітний спектр необхідних знань для спеціаліста у сфері соціально-педагогічної роботи. Кожен із компонентів професійно-етичної культури соціального працівника вбирає в себе соціально значущий досвід суспільства, відповідні знання в галузі філософії, культури релігії і певний рівень світорозуміння, світогляду. Тому першою заповіддю спеціаліста є вимога до професійних знань та умінь щодо їх застосовування. Водночас наука є кращим засобом інтелектуальної дисципліни, оскільки вона формує судження, самостійне мислення. Це дозволяє спеціалістові приймати зважені і вивірені рішення, проявляти наполегливість у їх виконанні, домагаючись успіху.

Технологічний компонент професійно-етичної культури розкривається шляхом опису сукупності прийомів і способів практичної взаємодії. Володіння спеціалістом сукупністю прийомів і засобів свідчить про його професійну культуру. Серед необхідних навичок і знань помітне місце займають і ті, які сприяють реалізації професійно-етичної культури і є її показником: мистецтво вербального і невербального спілкування, вміння працювати командою, вміння організовувати діяльність чи певну справу, співпереживання, вміння вислухати і почути, вміння логічно мислити і правильно, переконливо доносити свої думки і наміри до клієнта, навички самовдосконалення, операційна активність і готовність як прояв знання способів діяльності і вміння їх застосовувати.

Оскільки професійно-етична культура соціального працівника реалізуються в соціально-орієнтованій діяльності, у поведінці спеціаліста, проявляються у взаємодії, у спілкуванні, то складовими змісту професійно-етичної культури є технології взаємодії, технології спілкування, технології розв'язання конфліктів, технології організації діяльності індивіда чи групи у середовищі.

Зокрема, у роботі соціального працівника особливе навантаження несе спілкування. Можна сказати, що професійне спілкування – основний інструментарій, метод і зміст діяльності фахівців, який і регулює, і коригує дії з різними інституціями, окремими людьми, групами.

У процесі професійної діяльності, реалізуючи і створюючи професійно-етичні цінності, соціальний працівник виступає у ролі суб'єкта професійно-етичної культури. Створюючи цінності, він реалізує *творчий компонент* професійно-етичної культури.

Творчість є проявом специфічної людської якості, водночас вона є похідною потребою, яка з'являється в результаті розвитку культури. А результатом творчості є професійна культура. Зважаючи на творчу природу професійно-етичної культури, можна сказати, що культура – це завжди творчість з усіма ознаками творчого акту, вона завжди розрахована на адресата, на діалог, а її засвоєння є особистісне відкриття фахівця, створення світу культури в собі.

Зокрема, В.А.Кан-Калик акцентує увагу на тому, що в самій природі професійної творчості лежить нерозривна єдність етичних і професійних складових. Від міри цієї професійної єдності залежить успіх професійної творчості [3].

Усвідомлення і засвоєння етичної природи творчості дає змогу спеціалістові управляти власним творчим самопочуттям, а усвідомлення моральної і громадянської значущості діяльності завжди мобілізує його творчий стан завдяки відчуттю відповідальності за конкретну справу, за долю конкретної людини. При цьому слід звернути увагу на те, що процес професійної творчості – це процес вирішення завдань, які постійно постають перед соціальним працівником. У принципі всі завдання є творчими, оскільки не існує однакових ситуацій їх вирішення.

Проблема творчості стосовно особистості порушує проблему самореалізації особистості, прояву її внутрішніх сил, що й розкриває *особистісний компонент*. За поняттям «внутрішні сили» криються потреби, здібності, інтереси, соціальний досвід особистості, міра соціальної активності.

Потреби, як і інтереси, ідеали представляють різні аспекти спрямованості особистості, яка виступає мотивацією її діяльності. Так Л.І.Божович розглядає спрямованість як внутрішню позицію особистості щодо соціального оточення, окремих об'єктів, соціального середовища [2].

За умови сформованості здібностей відбуваються структурні зміни в особистості загалом: в системі відносин, волі і характеру. А певні соціально-педагогічні і загальні здібності є умовою успішної і адекватної реалізації моральних принципів поведінки у професійній взаємодії.

Показником наявності професійно-етичної культури можуть бути певні якості особистості та поведінка, адекватна з вимогами професійно-етичного кодексу.

Можна сказати, що професійно-етична культура соціального працівника є своєрідною системою професійно-етичних якостей, які регулюють соціально спрямовані відносини у професійній взаємодії. Це дозволяє нам використовувати також функціональні компоненти системи професійно-етичної культури соціального працівника: 1) аксіологічний компонент (професійно-етична культура як процес створення, збереження і засвоєння професійно-етичних цінностей); 2) регулятивний компонент (професійно-етична культура як система професійно-етичних якостей, які є регулятором соціально-педагогічних відносин); 3) нормативний компонент (професійно-етична культура як сукупність професійних норм відносин і стандартів поведінки);

4) виховний компонент (професійно-етична культура як чинник, який формує моральну культуру учасника професійної взаємодії).

У своїй взаємодії структурні і функціональні компоненти утворюють систему професійно-етичної культури соціального працівника. При цьому системоутворюючим виступає ціннісний компонент.

Література:

1. Бех І.Д. Виховання особистості: У 2 кн. / І.Д.Бех. – К. Либідь, 2003.
2. Божович Л.И. Проблемы формирования личности: Избранные психологические труды / Л.И.Божович. – М. : «МОДЭЖ», 2001. – 352 с.
3. Кан-Калик В.А., Хазан В.И Педагогическое творчество. – М. : Педагогика, 1990. – 144 с.
4. Капська А.Й. Соціальна робота: навч. посіб. – К. : Центр навчальної літератури, 2005.

5. Капська А.Й. Технології соціально-педагогічної роботи / А.Й.Капська. – К., 2000. – 372 с.
6. Мигович І.І. Соціальна робота (вступ до спеціальності) / І.І.Мигович. – Ужгород : 1997. – 191 с.
7. Карпенко О.Г. Вступ до спеціальності «Соціальна робота»: [навчально-методичний посібник] / О.Г.Карпенко. - К. : «Слово», 2011. – 248 с.
8. Петько Л.В. Стимулювання готовності майбутніх соціальних педагогів до виховної роботи у процесі вивчення іноземної мови у ВНЗ (на прикладі кінофільму «Звуки музики» («The Sound of Music»), США, реж. Уайз, 1965 р.) / Л.В.Петько // Актуальні проблеми навчання та виховання людей в інтегрованому середовищі: зб. наук. праць № 9 (11). – К. : Університет «Україна». – 2012. – С. 84–95. URI <http://enpuir.npu.edu.ua/handle/123456789/7446>
9. Технології соціально-педагогічної роботи: навчальний посібник / за заг. ред. проф. Капської А.Й . – К. : 2000. – 372 с.
10. Тернопільська В.І. Структура професійної компетентності майбутнього фахівця / В.І.Тернопільська // Наук. вісник Мелітопольського державного педагогічного університету, 2012. – №9. – С. 208–213. DOI: <http://dx.doi.org/10.7905/нвмдпу.v0i9.193>
11. Clark Chris. The role of the social worker in the 21st century [Web site] / Chris Clark, Lorraine Waterhouse // Edinburgh : Scottish Executive Education Department, 2005. – 47 p. – Access mode : <http://www.gov.scot/resource/doc/47121/0020821.pdf>