

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**  
**Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини**  
**Факультет соціальної та психологічної освіти**  
**Кафедра соціальної педагогіки та соціальної роботи**

**РОБОЧА ПРОГРАМА**

**ОК 08 ВИРОБНИЧА: ДОСЛІДНИЦЬКА ПРАКТИКА**

Третій (освітньо-науковий) рівень вищої освіти

Галузь знань: 23 Соціальна робота

Спеціальність: 231 Соціальна робота

Освітньо-наукова програма «Соціальна робота»

Європейська кредитно-трансферна система  
організації навчального процесу

Умань – 2023

**Розробники програми:**

Коляда Н. М., доктор педагогічних наук, професор, професор кафедри соціальної педагогіки та соціальної роботи, Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини;

Кравченко О. О., доктор педагогічних наук, професор, професор кафедри соціальної педагогіки та соціальної роботи, декан факультету соціальної та психологічної освіти, Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини;

Кочубей Т. Д. – доктор педагогічних наук, професор, професор кафедри соціальної педагогіки та соціальної роботи Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини;

Полехіна В. М. – кандидат педагогічних наук, доцент, доцент кафедри соціальної педагогіки та соціальної роботи Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини;

Албул І. В., кандидат педагогічних наук, доцент, завідувач кафедри соціальної педагогіки та соціальної роботи, Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини;

Росенко С. О., кандидат педагогічних наук, доцент кафедри соціальної педагогіки та соціальної роботи, Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини;

Войтовська А. І., доктор філософії з соціальної роботи, доцент кафедри соціальної педагогіки та соціальної роботи, Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини;

Федорченко Тетяна Євгеніївна – доктор педагогічних наук, професор, головний науковий співробітник лабораторії фізичного розвитку та здорового способу життя Інституту проблем виховання НАПН України;

Кучер Г. М., кандидат педагогічних наук, начальник Управління праці та соціального захисту населення Уманської міської ради, голова Ради роботодавців факультету соціальної та психологічної освіти Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини.

Робоча програма практики розглянута і схвалена на засіданні кафедри соціальної педагогіки та соціальної роботи

Протокол № 1 від «25» серпня 2023 року

Завідувач кафедри

соціальної педагогіки та соціальної роботи \_\_\_\_\_ Ірина АЛБУЛ

Ухвалена науково-методичною комісією факультету соціальної та психологічної освіти

Протокол № 1 від «25» серпня 2023 року

Голова науково-методичної комісії

факультету соціальної та психологічної освіти \_\_\_\_\_ Галина БОНДАРЕНКО

## **ВСТУП**

Виробнича: дослідницька практика (OK08) передбачає ознайомлення із специфікою проведення науково-дослідної роботи в умовах, що максимально наближені до майбутньої професійної діяльності здобувача третього освітньо-наукового рівня.

Розроблена на підставі освітньо-наукової програми «Соціальна робота» (2023) третього (освітньо-наукового) рівня вищої освіти; Положення про організацію практик в Уманському державному педагогічному університеті імені Павла Тичини (денної та заочної форми навчання) (2021); Положення про освітні програми в Уманському державному педагогічному університеті імені Павла Тичини (2023); Положення про організацію освітнього процесу в Уманському державному педагогічному університеті імені Павла Тичини (2022); Порядку підготовки здобувачів вищої освіти ступеня доктора філософії та доктора наук у закладах вищої освіти (наукових установах), затвердженого Постановою КМУ № 261 від 23.03.2016 р. (зі змінами, Постанови КМ № 283 від 03.04.2019 р., № 502 від 19.05.2023 р.); Стандарту вищої освіти третього (освітньо-наукового) рівня, ступінь доктор філософії, галузь знань 23 Соціальна робота, спеціальність 231 Соціальна робота, затвердженого наказом МОН України від 30.12.2021 р. № 1495); Національної рамки кваліфікацій (постанова КМУ № 1341 від 23.11.2011 у редакції від 25.06.2020 № 519); інших нормативних актів.

Політика ОК08 «Виробнича: дослідницька практика» передбачає дотримання принципів академічної доброчесності, визначених Кодексом академічної доброчесності Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини.

## **МЕТА І ЗАВДАННЯ ПРАКТИКИ**

Головна *мета* виробничої: дослідницької практики – закріплення теоретичних знань в галузі науково-дослідницької роботи, а також набуття практичних навичок цієї роботи; підготовка доктора філософії як науковця, дослідника у галузі соціальної роботи.

*Завдання* практики полягають у:

1) поєднанні теоретичної підготовки здобувачів освіти з її втіленням у практичну діяльність з акцентом на упровадження глобальних пріоритетів соціальної роботи і міжнародних стандартів в умовах військового і поствоєнного часу;

2) здобутті аспірантами професійних якостей дослідника;

3) формуванні здатності дотримуватися етики наукового дослідження та деонтологічних принципів соціальної роботи; здатності до започаткування, планування, реалізації та коригування послідовного процесу ґрунтовного наукового дослідження з дотриманням належної академічної доброчесності; здатності до застосування сучасних інформаційних технологій у науковій діяльності;

4) удосконаленні вміння критично оцінювати рівень дослідницької діяльності своїх колег та робити висновки щодо організації власної науково-дослідницької роботи;

5) вихованні у аспірантів-практикантів творчого підходу до науково-дослідницької роботи, формуванню потреби у самоосвіті, підвищенні своєї професійної кваліфікації.

Згідно з вимогами освітньо-наукової програми «Соціальна робота» третього (освітньо-наукового) рівня вищої освіти під час виробничої: дослідницької практики аспіранти повинні оволодіти такими **компетентностями**:

**Інтегральна компетентність** – здатність розв’язувати комплексні проблеми у сфері соціальної роботи, здійснювати власні наукові дослідження, результати яких мають наукову новизну, теоретичне та практичне значення; застосовувати сучасні методології наукової та науково-педагогічної діяльності.

#### **Загальні компетентності (ЗК)**

ЗК01. Здатність розв’язувати комплексні проблеми на основі системного наукового світогляду, загального культурного кругозору та дотримання принципів професійної етики й академічної доброчесності.

ЗК02. Здатність розробляти проекти та управляти ними.

ЗК03. Здатність працювати в міжнародному контексті.

#### **Спеціальні компетентності (СК)**

СК01. Здатність до розуміння основних концепцій, історії розвитку та сучасного стану наукових знань у сфері соціальної роботи.

СК02. Здатність застосовувати сучасні електронні інформаційні ресурси, спеціалізоване програмне забезпечення у науковій та навчальній діяльності для моделювання процесів та прийняття оптимальних рішень у сфері соціальної роботи.

СК03. Здатність виявляти, ставити та розв’язувати задачі дослідницького характеру в сфері соціальної роботи; оцінювати та забезпечувати якість виконуваних робіт та презентувати результати власних наукових досліджень.

СК04. Здатність до побудови тлумачно-інтерпретаційних моделей для пояснення соціальних явищ і процесів, переосмислення наявних та створення нових знань та/або професійних практик у сфері соціальної роботи.

СК06. Здатність проводити міждисциплінарні дослідження з соціальної роботи з урахуванням галузевого контексту і регіональних особливостей, досвіду наукових шкіл.

Під час практики аспіранти також мають можливість розвинути базові *soft skills*: креативність, робота в команді, комунікабельність, емоційний інтелект, взаємодія з людьми, тайм-менеджмент, саморозвиток, критичне та екологічне мислення, комплексне розв’язання проблем.

### **ОРГАНІЗАЦІЯ ПРОВЕДЕННЯ ПРАКТИКИ**

Освітньо-науковою програмою «Соціальна робота» (2022) третього (освітньо-наукового) рівня вищої освіти передбачено проходження аспірантами виробничої: дослідницької практики (I рік навчання, II семестр).

Базами проведення практик виступають заклади вищої освіти, науково-дослідні установи, установи соціальної роботи, соціального захисту, надання

соціальних послуг; заклади освіти, соціального виховання та ін. (з урахуванням тематики наукового дослідження аспіранта).

Тривалість практики для здобувачів очної (денної) форми навчання – 2 тижні (90 год / 3 кредити); заочної форми навчання – 2 тижні (90 год / 3 кредити). Форма контролю – екзамен.

Організатором практики здобувачів вищої освіти ОС «Доктор філософії» спеціальності 231 Соціальна робота є кафедра соціальної педагогіки та соціальної роботи Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини.

Керівниками призначаються наукові керівники аспірантів.

Аспірант закріплюється за керівником, який консультує практиканта і надає відгук про його роботу наприкінці практики.

Безпосереднє керівництво та контроль за виконанням програми практики аспіранта здійснюється його керівником, який:

- забезпечує чітку організацію, планування та облік результатів практики;
- затверджує загальний план-графік проведення практики, його місце в системі індивідуального планування аспіранта;
- надає методичну допомогу в плануванні та організації навчальної взаємодії;
- контролює роботу практиканта, відвідування занять та інші види його роботи, вживає заходи щодо ліквідації недоліків в організації практики.
- готує відгук про проходження практики.

Гарант освітньої програми знайомить аспірантів з формою та змістом звітної документації і спільно з керівником здійснює облік проходження практики аспірантами.

Контроль за виконанням програми практики аспірантів здійснює гарант освітньо-наукової програми та груповий керівник.

Загальне керівництво та контроль за проходженням практики аспіранта покладається на гаранта освітньо-наукової програми.

## **ОСВІТНІЙ РЕЗУЛЬТАТ ВИРОБНИЧОЇ: ДОСЛІДНИЦЬКОЇ ПРАКТИКИ**

Здобувачі мають досягти таких **результатів навчання (РН)**:

РН01. Розв'язувати комплексні проблеми на основі системного наукового світогляду, загального кругозору; дотримуватися принципів академічної доброчесності та професійної етики.

РН02. Розробляти та реалізовувати наукові та/або інноваційні проєкти, які дають можливість переосмислити наявне та створити нове цілісне знання та/або професійну практику і розв'язувати значущі наукові проблеми соціальної роботи.

РН03. Працювати у міжнародному контексті, включаючи участь у міжнародних професійних і наукових заходах; розуміти й продукувати іншомовні наукові тексти; спілкуватися іноземною мовою як усно, так і письмово.

РН04. Застосовувати концепції, історичні надбання та сучасні теоретичні і методологічні досягнення у сфері соціальної роботи.

РН05. Застосовувати сучасні електронні інформаційні ресурси, спеціалізоване програмне забезпечення у науковій та навчальній діяльності для

моделювання процесів та прийняття оптимальних рішень у сфері соціальної роботи.

PH06. Мати передові концептуальні та методологічні знання у сфері соціальної роботи та на межі предметних галузей, а також дослідницькі навички, достатні для проведення наукових і прикладних досліджень на рівні останніх світових досягнень; критично аналізувати результати власних досліджень і результати інших дослідників у контексті усього комплексу сучасних знань щодо досліджуваної проблеми.

PH07. Будувати тлумачно-інтерпретаційні моделі для пояснення соціальних явищ і процесів, переосмислювати наявні та створювати нові знання та/або професійні практики у сфері соціальної роботи.

PH09. Проводити міждисциплінарні дослідження з соціальної роботи з урахуванням галузевого контексту і регіональних особливостей, досвіду наукових шкіл.

## **ЗМІСТ ДІЯЛЬНОСТІ ЗДОБУВАЧІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ НАВЧАЛЬНО-МЕТОДИЧНА ДІЯЛЬНІСТЬ**

1. Участь у настановчій та підсумковій конференціях щодо організації та проходження виробничої практики.

2. Ознайомлення із системою роботи базового закладу (ознайомлення з нормативно-правовим забезпеченням закладу / установи, бесіди з адміністрацією, іншими працівниками тощо).

3. Ознайомлення з матеріально-технічною базою закладу.

4. Складання індивідуального плану роботи на період проходження практики.

5. Підготовка, проведення і обговорення заходів.

6. Відвідування та участь у дослідницьких заходах аспірантів-практикантів.

7. Участь у науково-методичній роботі закладу, самопідготовка.

### **НАУКОВО-ДОСЛІДНИЦЬКА ДІЯЛЬНІСТЬ**

1. Підбір та аналіз матеріалів за темою дисертаційного дослідження.

2. Підготовка наукової статті за темою дослідження (до публікації у фаховому періодичному науковому виданні категорії «Б»).

3. Використання дослідницьких методів для збору дисертаційних матеріалів з дотриманням етики наукового дослідження, деонтологічних принципів соціальної роботи, принципів академічної доброчесності.

4. Підготовка, проведення і обговорення заходів з актуальних питань соціальної роботи, сучасної науки з акцентом на упровадження глобальних пріоритетів соціальної роботи і міжнародних стандартів в умовах військового і поствоєнного часу (тематика і форма заходу за вибором аспіранта відповідно до теми його дослідження).

5. Добір та виготовлення дидактичних матеріалів до занять з визначеної навчальної дисципліни (з використанням сучасних інформаційних технологій та презентацій іноземною мовою).

6. Участь у роботі науково-дослідних структурних підрозділів базового закладу (за умови наявності).

## **ІНДИВІДУАЛЬНІ ЗАВДАННЯ**

1. Здійснити аналіз матеріалів за темою дисертаційного дослідження з використанням дослідницьких методів.

2. Взяти участь у науково-методичних та науково-практичних заходах базового закладу.

3. Підготувати повідомлення на сайт факультету соціальної та психологічної освіти про проходження практики.

### **ВИМОГИ ДО ЗВІТУ ПРО ПРАКТИКУ (ЗВІТНА ДОКУМЕНТАЦІЯ<sup>1</sup>)**

Здобувач вищої освіти протягом трьох днів після завершення проходження практики подає керівнику практики таку документацію:

1. Письмовий звіт про проходження практики.

Звіт має містити відомості про виконання здобувачем вищої освіти усіх розділів програми практики та індивідуального завдання, мати розділи з проблеми охорони праці, висновки і пропозиції (позитивні та негативні моменти, побажання та рекомендації щодо покращення організації та змісту практики), список використаних джерел та інше (Додаток 4 Положення про організацію практик в Уманському державному педагогічному університеті імені Павла Тичини (денної та заочної форми навчання) від 26.01.2021 р.).

Звіт має містити відомості про виконання здобувачем вищої освіти усіх розділів програми практики та індивідуального завдання, мати розділи з проблеми охорони праці, висновки і пропозиції, список використаних джерел та інше.

До звіту можуть бути подані схеми, таблиці, зразки матеріалів, фото, малюнки тощо. Обсяг звіту – не менше 10 аркушів.

Звіт датується та підписується аспірантом-практикантом, а також науковим керівником.

Індивідуальні звіти аспірантів-практикантів є основним звітним документом. На основі усного звіту (у формі захисту) та письмового індивідуального звіту на засіданні кафедри затверджується загальна оцінка практики.

2. Відгук керівника про проходження практики.

3. Щоденник виробничої: дослідницької практики .

У щоденник практики заносяться всі заходи, пов'язані з проходженням практики, дається їм аналіз.

4. Індивідуальний план роботи аспіранта-практиканта, підписаний керівником практики.

5. Розробка заходу з актуальних питань соціальної роботи, сучасної науки (тематика і форма заходу за вибором відповідно до теми дослідження).

6. Матеріали до розробленого і проведеного заходу з використанням інноваційних технологій.

---

<sup>1</sup> Здобувачі ступеня доктора філософії, які працюють за фахом і місце роботи яких відповідає вимогам програми практики, подають витяг із трудової книжки (або копію трудової книжки, завірену керівником установи), довідку з місця роботи, характеристику (відгук), звіт, робочу документацію із наступним її поверненням.

7. Матеріали наукової статті за темою дослідження (поданої до публікації у фаховому періодичному науковому виданні категорії «Б»).

8. Матеріали за результатами науково-дослідницької діяльності (анкети, опитувальники, таблиці, аналітичні, статистичні дані, тощо).

9. Матеріали, що підтверджують виконання індивідуальних завдань.

10. Підтверджуючі матеріали (скрін-копії з посиланнями на джерело) про висвітлення інформації (на сайті університету, факультету, в соціальних мережах, ЗМІ тощо) щодо проходження практики.

### КРИТЕРІЇ ОЦІНЮВАННЯ

#### Розподіл балів при оцінюванні основних видів роботи, передбачених програмою практики

№ з/п	Види робіт	К-сть балів
1.	Оформлення індивідуального плану роботи аспіранта-практиканта та ведення щоденника виробничої практики	0 – 10
2.	Дидактичні матеріали до проведених заходів (з використанням сучасних інформаційних технологій та презентацій іноземною мовою)	0 – 10
3.	Розробка заходу (міні-проєкту) з актуальних питань соціальної роботи, сучасної науки	0 – 10
4.	Матеріали наукової статті за темою дослідження (поданої до публікації у фаховому періодичному науковому виданні категорії «Б»)	0 – 10
5.	Матеріали за результатами науково-дослідницької діяльності:	
6.	дотримання етики наукового дослідження	0 – 10
	дотримання деонтологічних принципів соціальної роботи	0 – 10
	дотримання принципів академічної доброчесності	0 – 10
	Висвітлення інформації (на сайті університету, факультету, в соціальних мережах, ЗМІ тощо) щодо проходження практики	0 – 10
7.	Участь у науково-методичних та науково-практичних заходах базового закладу	0 – 10
8.	Презентація підзвітних матеріалів (під час звітної конференції)	0 – 10
<b>Усього (максимальна кількість балів)</b>		<b>100</b>

Кожен вид роботи, передбачений програмою практики, оцінюється за **10-бальною** шкалою:

К-сть балів	Критерії
10 балів	аспірант самостійно виконує завдання, орієнтується в потоці інформації; здатний проаналізувати й узагальнити отриманий результат; виявляє ініціативу і творчість, організованість і дисциплінованість; оформлення відповідає вимогам ( <i>високий рівень виконання завдання</i> )
7–9 балів	аспірант самостійно виконує завдання, володіє базовими навичками, може самостійно скласти коментар, обґрунтувати творче застосування основних положень, але не завжди здатний провести аналіз і узагальнення



	результату; оформлення відповідає вимогам ( <i>достатній рівень досягнення результатів</i> )
4–6 балів	аспірант може виконувати найпростіші завдання, але не спроможний самостійно висвітлити теоретичні та практичні засади дослідницької діяльності; робить висновки, але не розуміє матеріал достатньою мірою; оформлення відповідає вимогам частково ( <i>середній рівень виконання завдання</i> )
1-3 бали	аспірант володіє основними вміннями, однак допускає істотні помилки, невпевнено, з великими утрудненнями виконує завдання практики; в оформленні допущено значні невідповідності ( <i>низький рівень виконання завдання</i> )

При оцінюванні виробничої: дослідницької практики враховуються такі **показники**:

- організованість і дисциплінованість здобувача-практиканта під час проходження практики;
- ініціатива і творчість, виявлені в період проходження практики;
- якість науково-дослідницької роботи здобувача ступеня доктора філософії;
- якість оформлення документації з практики;
- своєчасність здачі документації.

Кількість балів, що знімається **за порушення вимог**:

1. Невідповідне оформлення звіту, щоденника (вони повинні мати затверджену форму у вигляді робочого щоденника, який заповнюється здобувачем вручну або за допомогою комп'ютерного набору, усі визначені пункти мають бути розкриті у повному обсязі), презентації – 5 балів.

2. Несвоєчасне затвердження плану, несвоєчасна реєстрація звіту з виробничої практики, несвоєчасне подання до захисту – 5 балів.

Основними **критеріями оцінювання** результатів виробничої: дослідницької практики виступають:

**«Відмінно» (А) (90 – 100 балів)** ставиться практиканту, який вчасно і на високому рівні виконав весь обсяг роботи, що передбачений програмою, виявив професійні уміння, що базуються на теоретичних знаннях, правильно визначив і ефективно здійснював основні завдання щодо залучення до науково-дослідної діяльності, способи і результати його розв'язання з урахуванням вікових та індивідуальних особливостей клієнтів соціальної роботи; дослідницька робота виконана на високому рівні (висока якість практики визнається керівником практики, представниками базового закладу), якщо практикант проявив себе як організований, сумлінний, ініціативний на всіх ділянках роботи, завоював повагу і виключно позитивну оцінку серед колективу закладу, керівника практики, гаранта освітньо-наукової програми; здав у визначений термін належним чином оформлену документацію; виконав на високому рівні наукове дослідження з теми наукової роботи.

**«Добре» (В, С) (75 – 89 балів)** – характеризується дослідницька робота аспіранта, який повністю виконав програму практики, виявив уміння, спираючись на теорію і практику соціальної роботи, виконував основні завдання і способи його розв’язання, проявляв ініціативу в роботі; дослідницька робота організована на достатньому методичному рівні. Аспірант-практикант допустив деякі методичні помилки, але зміг їх з власної ініціативи самостійно виправити, або пояснити причину їх допущення в процесі обговорення результатів дослідницької роботи. В ході практики аспірантом не допускалася неорганізованість, шаблонність на всіх ділянках роботи. Аспірант одержав задовільну оцінку своєї діяльності серед колективу, керівника практики, гаранта освітньо-наукової програми; здав у визначений час належним чином оформлену документацію; виконав на достатньому рівні наукове дослідження з теми наукової роботи. Успішність з кожного блоку становить не нижче 75%.

**«Задовільно» (Д, Е) (60 – 74 бали)** – результати практики загалом позитивні і аспірант на задовільному рівні виконав заплановане наукове дослідження, але не проявив при цьому глибокого знання теорії й уміння застосовувати її, припускався помилки в плануванні окремих етапів дослідження, не враховував у достатній мірі вікові та індивідуальні особливості клієнтів соціальної роботи; допустив незначні порушення вимог щодо доцільної організації наукової діяльності, які вмів виправити або пояснити їх причини при зверненні на це уваги представників базового закладу, керівника практики і не повторює їх у подальшій роботі. Загальна оцінка діяльності аспіранта-практиканта керівником практики, гарантом освітньо-наукової програми задовільна, але при цьому можуть бути дані і деякі рекомендації по вдосконаленню підготовки до дослідницької діяльності. Аспірант проявив себе як організований, дисциплінований, але недостатньо ініціативний та самостійний, вчасно здав документацію, у яку можуть бути внесені незначні доповнення і поправки згідно вказівок керівника практики. Наукове дослідження виконано на достатньому рівні, щоправда під постійним контролем наукового керівника.

**«Незадовільно» (FХ) (35 – 59 балів)** – ставиться аспіранту-практиканту, який не виконав програму дослідницької роботи, виявив слабе знання теорії, невміння застосовувати її для постановки і реалізації завдань у галузі соціальної роботи, встановлювати правильні взаємостосунки з усіма учасниками дослідницького процесу; не готовий до забезпечення доцільної дослідницької діяльності у базовому закладі внаслідок недостатніх знань з фахових дисциплін, методики і основ організації науково-дослідної діяльності або через недобросовісне ставлення до поставлених завдань.

**Бал «F» (1 – 34 бали)** свідчить про те, що аспірант абсолютно не володіє навичками, які передбачає кожен з блоків фахової підготовки, дослідницької діяльності і потребує повторного проходження виробничої практики.

## ШКАЛА ОЦІНЮВАННЯ

За шкалою ECTS	Оцінка за національною шкалою	Кількість балів
-------------------	----------------------------------	--------------------

	<b>прописом</b>	<b>цифрою</b>	
A	Відмінно	5	90-100
B	Дуже добре	4	82-89
C	Добре	4	75-81
D	Посередньо	3	69-74
E	Задовільно	3	60-68
FX	Незадовільно незадовільно з можливістю повторного складання	2	35-59
F	Незадовільно	2	1-34

## **ПІДВЕДЕННЯ ПІДСУМКІВ ПРАКТИКИ (ВИД ПІДСУМКОВОГО КОНТРОЛЮ)**

Звітна конференція із захисту практики проходить у форматі круглого столу, де здобувачі вищої освіти доповідають про виконання програми практики.

Виробнича практика аспірантів завершується екзаменом. Оцінка за практику виставляється керівником (науковим керівником) та вноситься в заліково-екзаменаційну відомість, залікову книжку здобувача вищої освіти.

Здобувачі вищої освіти, які не пройшли практику або частину практики з поважних причин, мають право на її продовження у вільний від навчання час (при наявності відповідних документів).

За результатами проходження практики та підсумкового контролю аспірант подає до відділу аспірантури та докторантури:

– звіт про проходження практики (Додаток 4, Положення про організацію практик в Уманському державному педагогічному університеті імені Павла Тичини (денної та заочної форми навчання) від 26.01.2021 р.);

– витяг з протоколу засідання кафедри про затвердження звіту

Зазначена документація зберігається в індивідуальному плані аспіранта і розглядається під час атестації.

### **РЕКОМЕНДОВАНІ ДЖЕРЕЛА**

1. Алексюк А. М. Педагогіка вищої освіти України: Історія. Теорія: підручник для студ., асп. та мол. викл. вузів. К. : Либідь, 1998. 558 с.

2. Булгакова Н. Б. Педагогіка вищої школи: конспект лекцій. К. : НАУ, 2003. 40 с.

3. Васянович Г. П. Педагогіка вищої школи: навч.-метод. посібник. Л., 2000. 100 с.

4. Вища освіта України і Болонський процес: навч. посіб. / за ред. В. Г. Кременя. Тернопіль : Навч. книга, 2004. 384 с.

5. Вітвицька С. С. Основи педагогіки вищої школи: методичний посібник для студентів магістратури. К. : Центр навчальної літератури, 2003. 316 с.
6. Гура О. І. Педагогіка вищої школи: вступ до спеціальності: навч. посіб. К. : Центр навчальної літератури, 2005. 224 с.
7. ДСТУ 3008:2015: Інформація та документація. Звіти у сфері науки і техніки. Структура та правила оформлювання. Київ : ДП «УкрНДНЦ», 2016. 26 с. URL: [http://www.knmu.kharkov.ua/attachments/3659\\_3008-2015.PDF](http://www.knmu.kharkov.ua/attachments/3659_3008-2015.PDF)
8. ДСТУ 8302:2015: Інформація та документація. Бібліографічне посилання. Загальні положення та правила складання. Київ: ДП «УкрНДНЦ», 2016. 16 с. URL: <http://lib.pnu.edu.ua/files/dstu-8302-2015.pdf>.
9. Енциклопедія для фахівців соціальної сфери / [за заг. ред.. І. Д. Звереві]. Сімферополь : Універсум, 2012. 536 с.
10. Життєва компетентність особистості: наук.-метод, посіб. / за ред. Л. В.Сохань, І. Г.Єрмакова, Г. М. Несен. К. : Богдана, 2003. 520 с.
11. Зязюн І. А., Сагач Г. М. Краса педагогічної дії. К. : Українсько-фінський інститут менеджменту і бізнесу, 1997. 302 с.
12. Карагодіна О., Семигіна Т. Розвивальний потенціал досліджень у соціальній роботі // *Розвивальний потенціал сучасної соціальної роботи: методологія та технології* : матеріали V Міжнар. наук.-практ. конф. (13–14 березня 2020 року, Київ) / за ред. Ю. М. Швалба. Київ : КНУ імені Тараса Шевченка, 2020. С. 49–52.
13. Кремень В. Г. Освіта і наука України: шляхи модернізації. К. : Грамота, 2003. 216 с.
14. Кузь В. Г. Організація педагогічного дослідження. Знання України, 2006. 48 с.
15. Лукашенко М. П. Соціальна робота (теорія та практика) [Текст] : затв. МОН України як підручник для студ. ВНЗ / М. П. Лукашенко, Т. В. Семініга. 2-ге вид., стереотипне. К. : Каравела, 2017. 367 с.
16. Марушкевич А. А. Педагогіка вищої школи: теорія виховання: навч. посіб. / Київський національний ун-т ім. Тараса Шевченка. К. : ВГЦ «Київський ун-т», 2006. 60 с.
17. Методика викладання фахових дисциплін (Соціальна робота) : навч. посіб. / МОН України, Уманськ. держ. пед. ун-т імені Павла Тичини ; уклад.: Т. Д. Кочубей. Київ: ТОВ ЦП «КОМПРИНТ», 2021. 112 с.
18. Методичні рекомендації до проходження виробничої практики здобувачами вищої освіти ступеня «доктор філософії» спеціальності 231 Соціальна робота / Уклад. Н. М. Коляда, О. О. Кравченко, С. О. Роєнко. Київ, 2022. 87 с.
19. Методичні рекомендації щодо дотримання принципів академічної доброчесності на факультеті соціальної та психологічної освіти уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини (2022). URL: <http://surl.li/emfdd>
20. Методологія наукових досліджень у соціальній роботі: навч.-метод. посібн. / Уклад. Н. М. Коляда, Т.Д. Кочубей, О.О. Кравченко, М.О. Скочко. Київ, 2021. 341 с.

21. Міжнародний стандарт освіти і підготовки фахівців з соціальної роботи, рекомендований Міжнародною федерацією соціальних працівників (IFSW) та Міжнародною асоціацією шкіл соціальної роботи (IASSW). URL: <https://www.iasswaiets.org/global-standards-for-social-work-education-andtraining/>.

22. Основи методології та організації наукових досліджень / за ред. А. Є. Конверського. Київ : Центр учбової літератури, 2010. 352 с.

23. Пахомова Л. В. Підготовка майбутніх соціальних педагогів до використання інноваційних технологій у професійній діяльності. Дис. ... канд.пед.наук за спеціальністю 13.00.05 – соціальна педагогіка. Харків : Луганський національний університет імені Тараса Шевченка, 2020. URL: <http://dspace.luguniv.edu.ua/xmlui/handle/123456789/5235>

24. Підготовка та захист дисертації доктора філософії зі спеціальності 231 Соціальна робота (методичні рекомендації) / Уклад. Н. М. Коляда, О. О. Кравченко, Н.В. Левченко. Київ, 2023. 112 с.

25. Пожидаєва О. В. Підготовка докторів філософії із соціальної роботи до викладацької діяльності (на прикладі Академії праці, соціальних відносин і туризму) / *Науковий вісник Південноукраїнського національного педагогічного університету імені К. Д. Ушинського = Scientific bulletin of South Ukrainian National Pedagogical University named after K. D. Ushynsky*: наук. журнал. Одеса : ПНПУ ім. К. Д. Ушинського, 2020. № 3 (132). С. 116-123.

26. Пожидаєва О. Педагогічна практика у межах освітньо-наукових програм із соціальної роботи. *Збірник наукових праць АУГОΣ*. 2021. №3/22. С. 84-86.

27. Семигіна Т. Методичні рекомендації до написання дисертації доктора філософії зі спеціальності 231 «Соціальна робота». Київ : Академія праці, соціальних відносин і туризму, 2020. 41 с.

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

29. Семигіна Т. В. Клієнти соціальної роботи як співдослідники // *Міжгалузеві диспути: динаміка та розвиток сучасних наукових досліджень*: матеріали міжнародної наукової конференції (10 липня 2020 р.). Т.2. Вінниця: МЦНД, 2020. С.33–35.

30. Семигіна Т. В. Чи завжди цифри мають значення: Огляд парадигм дослідження у соціальній роботі // *Path of science*. 2020. Vol. 6. № 7. Р. 3001–3011.

31. Слєпкань З. І. Наукові засади педагогічного процесу у вищій школі: навч. посіб. К. : Вища школа, 2005. 250 с.

32. Соціальна робота з різними групами клієнтів : навчальний посібник / [Уклад. Т. Д. Кочубей, О. М. Бойко]. Умань, 2016. 278 с.

33. Соціальна робота: від теорії до практики: колективна монографія / авт. кол.: І. В. Албул, О. Д. Балдинюк, Н. М. Коляда та ін. Умань : ФОРМ Жовтий, 2017. 200 с.

34. Соціолого-педагогічний словник / за ред. В. В. Радула. К. : «Ексоб», 2004. 304 с.

35. Теоретико-практичні основи технологій соціальної роботи : навч. посіб. / МОН України, Уманський держ. пед. ун-т імені Павла Тичини, ф-т соц. та

психолог. освіти, каф. соц. пед. та соц. роботи ; уклад. Н. М. Коляда, Н. В. Левченко. Київ : Компринт, 2022. 170 с.

36. Цокур О. С. Педагогіка вищої школи: навч.-метод. посіб. Одеса : Юридична література, 2002. 80 с.

37. Чебан О. І. Філософія позитивізму та постпозитивізму в оцінювальному дослідженні // *Державне будівництво*. 2013. № 1. URL: <http://www.kbuara.kharkov.ua/e-book/db/2013-1/doc/1/12.pdf>

38. Чирва Г. Методологія та організація наукових досліджень / уклад. Чирва Г. Умань : Візаві, 2018. 188 с.

39. Школаєнко С. М. Освіта і наука: Законодавчі та методологічні основи : навч. посіб. К. : ІВЦ «Політехніка», 2004. 280 с.

40. Alston M., Bowles W. *Research for Social Workers: An introduction to methods*. 3d ed. London: Routledge, 2013. 280 p. 16. *APA Style Introduction / Purdue Writing Lab*. URL:

[https://owl.purdue.edu/owl/research\\_and\\_citation/apa6\\_style/apa\\_style\\_introduction.html](https://owl.purdue.edu/owl/research_and_citation/apa6_style/apa_style_introduction.html) 17. Barck-Holst P., Nilsonne Å., Åkerstedt T., Hellgren C. Coping with stressful situations in social work before and after reduced working hours, a mixed-methods study // *European Journal of Social Work*. 2019. DOI: 10.1080/13691457.2019.1656171

41. *Handbook of Qualitative Research* / Denzin N. K., Lincoln Y. S. (eds). 3d ed. Thousand Oaks: Sage Publications, 2005. 1210 p. 19. Helton J.J., Schreiber J.C., Wiley J., Schweitzer R. Finding a routine that works: A mixed methods study of foster parents // *Child & Family Social Work*. 2018. Vol. 23. P. 248– 255.

42. *Participatory Social Work: Research, Practice, Education* / Granosik, M. et al., eds. Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, 2019. 376 p.

43. *The IASSW Statement on Social Work Research* / IASSW. 2014. URL: <https://www.iassw-aiets.org/the-iassw-statement-on-social-work-research-july-2014/>

### **Інформаційні ресурси**

1. Аспірантам, докторантам, науковим керівникам (консультантам). Факультет соціальної та психологічної освіти УДПУ імені Павла Тичини. Режим доступу: <https://is.gd/OC39e9>
2. Аспірантура та докторантура. Факультет соціальної та психологічної освіти УДПУ імені Павла Тичини. Режим доступу: <https://is.gd/KwSZ2V>
3. Науковий портал. УДПУ імені Павла Тичини. Режим доступу: <https://nauka.udpu.edu.ua/>
4. Національне агентство із забезпечення якості вищої освіти. Режим доступу: <https://naqa.gov.ua/>
5. Наука. МОН України. Режим доступу: <https://mon.gov.ua/ua/tag/nauka>
6. Національна академія наук України. Режим доступу: <https://www.nas.gov.ua/UA/Pages/default.aspx>
7. Quality guidelines for phd programs in social work. Режим доступу: <https://is.gd/KwSZ2V>.

## ДОДАТКИ

Додаток А

### ВИМОГИ

## ДО ОФОРМЛЕННЯ ЗВІТНОЇ ДОКУМЕНТАЦІЇ

Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини  
Факультет соціальної та психологічної освіти

Кафедра соціальної педагогіки  
та соціальної роботи

## ЗВІТНА ДОКУМЕНТАЦІЯ З ВИРОБНИЧОЇ: ДОСЛІДНИЦЬКОЇ ПРАКТИКИ

Здобувача ступеня «доктор філософії»  
спеціальності 231 Соціальна робота  
\_\_ курс \_\_\_\_\_ група

Прізвище, ім'я, по-батькові

База практики:

Термін практики:

Керівник практики:

Умань – 200\_

Уманський державний педагогічний університет  
імені Павла Тичини  
Факультет соціальної та психологічної освіти

Кафедра соціальної педагогіки  
та соціальної роботи

**ЗАТВЕРДЖУЮ**  
Керівник практики  
\_\_\_\_\_ ПІБ  
„\_\_\_” \_\_\_\_\_ 200 р.

## ІНДИВІДУАЛЬНИЙ ПЛАН РОБОТИ

на час проходження виробничої: дослідницької практики

з \_\_\_\_\_ по \_\_\_\_\_ року

В \_\_\_\_\_ -

---

Здобувача ступеня «доктор філософії»  
спеціальності 231 Соціальна робота  
\_\_ курс \_\_\_\_\_ група

Прізвище, ім'я, по-батькові



# ІНДИВІДУАЛЬНИЙ ПЛАН РОБОТИ ПРАКТИКАНТА

## Орієнтовна схема

Зміст і види роботи	Термін виконання	Відмітки про виконання
Участь у настановчій конференції з питань організації і проведення практики.		
Ознайомлення із системою роботи базового закладу/установи (ознайомлення з нормативно-правовим забезпеченням закладу/установи, бесіди з адміністрацією, працівниками тощо).		
Складання індивідуального плану практики		
Ознайомлення з матеріально-технічною базою закладу/установи		
Систематичне ведення щоденника виробничої практики		
Підготовка, проведення і обговорення заходів з актуальних питань соціальної роботи, сучасної науки (вказати тематику і форму заходу за вибором відповідно до теми дослідження).		
Необхідно запланувати види роботи, що передбачені програмою практики:		
Виконання індивідуальних завдань (необхідно зазначити їх види)		
Виконання поточних фахових завдань у межах професійних можливостей практиканта		
Підготовка звітних матеріалів виробничої практики		
Участь у підсумковій конференції із захисту практики		

Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини  
Факультет соціальної та психологічної освіти

Кафедра соціальної педагогіки  
та соціальної роботи

## **ЗВІТ З ВИРОБНИЧОЇ: ДОСЛІДНИЦЬКОЇ ПРАКТИКИ**

---

(кафедра / структурний підрозділ науково-дослідної установи,  
закладу соціальної сфери тощо)

---

(спеціальність, курс, група)

---

(прізвище, ім'я, по батькові)

Термін проходження практики \_\_\_\_\_

Науковий керівник \_\_\_\_\_

(прізвище, ініціали)

Гарант програми \_\_\_\_\_

(прізвище, ініціали)

Зав. кафедри

(структурного підрозділу науково-дослідної установи,  
закладу соціальної сфери тощо)

\_\_\_\_\_ (підпис)

1. Ознайомлення із системою роботи базового закладу (ознайомлення з нормативно-правовим забезпеченням закладу / установи, бесіди з адміністрацією, іншими працівниками тощо); ознайомлення з матеріально-технічною базою закладу \_\_\_\_\_

2. Ознайомлення з планами роботи кафедри (структурного підрозділу науково-дослідної установи, закладу соціальної сфери тощо) та обов'язковою документацією \_\_\_\_\_

3. Індивідуальна робота \_\_\_\_\_

4. Обсяг проведення роботи за видами (дата проведення, тема) \_\_\_\_\_

5. Відгук наукового керівника про якість проведення заходів \_\_\_\_\_

Дата

Здобувач

\_\_\_\_\_  
(підпис)

Науковий керівник

\_\_\_\_\_  
(підпис)

Гарант програми

\_\_\_\_\_  
(підпис)

Зав. кафедри

(структурного підрозділу науково-дослідної установи,  
закладу соціальної сфери тощо)

\_\_\_\_\_  
(підпис)

# ЩОДЕННИК

## ВИРОБНИЧОЇ: ДОСЛІДНИЦЬКОЇ ПРАКТИКИ

*(титульна сторінка)*

Щоденник  
виробничої: дослідницької практики  
здобувача ступеня «доктор філософії»

(прізвище, ім'я, по батькові)

спеціальності 231 Соціальна робота

\_\_ курсу \_\_ групи факультету \_\_\_\_\_

Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини

Місце проходження практики:

Термін проходження практики:

Керівник практики:

### Загальні рекомендації щодо ведення щоденника

1. Щоденник повинен відображати всю роботу аспіранта-практиканта.
2. Практикант (здобувач ступеня «доктор філософії») зобов'язаний вести своєчасні та регулярні записи у щоденнику практики.

### Схема щоденника

Дата і час	Зміст роботи	Аналіз діяльності

Здобувач

\_\_\_\_\_  
(підпис)

Науковий керівник

\_\_\_\_\_  
(підпис)

Гарант програми

\_\_\_\_\_  
(підпис)

Зав. кафедри

(структурного підрозділу науково-дослідної установи,  
закладу соціальної сфери тощо)

\_\_\_\_\_  
(підпис)

## ІНСТРУКТИВНО-МЕТОДИЧНІ МАТЕРІАЛИ ДО ВИРОБНИЧОЇ: ДОСЛІДНИЦЬКОЇ ПРАКТИКИ

### Паспорт спеціальності 231 «Соціальна робота» (проект)<sup>2</sup>

#### Тематика наукових досліджень:

*Теорія і методологія соціальної роботи:* філософія і етика соціальної роботи; категоріальний апарат соціальної роботи; розвиток теорії соціальної роботи; моделі практики соціальної роботи; методи дослідження соціальних процесів; історія соціальної роботи; міжнародна соціальна робота.

*Практика соціальної роботи:* соціальна допомога та соціальні послуги представникам соціально вразливих груп, груп ризику та іншим суб'єктам, які перебувають в стані кризи, зазнають маргіналізації та соціального виключення; соціальна робота в системі соціалізації особистості; розвиток громад та соціального партнерства у громаді; профілактика негативних соціальних явищ; упровадження практики здоров'язбереження; протидія дискримінації, стигматизації та соціальному виключенню за будь-якими ознаками.

*Менеджмент соціальної роботи:* управління інституціями соціальної роботи; забезпечення якості послуг у соціальній роботі; розвиток супервізії у соціальній роботі; профілактика професійного вигорання соціальних працівників; організація та оптимізація волонтерської діяльності.

*Розвиток професійних компетентностей соціальних працівників:* актуальні питання соціальної освіти, профорієнтація і професійний відбір; професійне становлення; оптимізація програм професійної підготовки; забезпечення та функціонування професійно-етичних норм соціальної роботи.

---

<sup>2</sup> Карагодіна О. Розробка проекту паспорта наукової спеціальності "Соціальна робота". *Вісник Академії праці, соціальних відносин і туризму*. 2018. № 2. С. 100-103.

**Парадигми досліджень у соціальній роботі**  
(Т. В. Семигіна<sup>3</sup>)

<b>Парадигма</b>	<b>Позитивістська</b>	<b>Інтерпретативна</b>	<b>Критична</b>
<b>Філософське підґрунття</b>	Емпірико-аналітична, редуccionістська	Постпозитивістська, постмодерністська, натуралістична	Постмодерністська, постструктуралістська, емансипаційна
<b>Методологія</b>	Експериментальні, квазі-експериментальні, кореляційні (статистичні) та ін. дослідження	Феноменологія, обґрунтована теорія, етнографія, вивчення випадків, описовий, тематичний, історичний, Delphi	Феміністичні дослідження, дослідження в дії, критична етнологія тощо
<b>Методи збору інформації</b>	Експерименти, опитування (анкетування та інтерв'ю)	Відкрите спостереження або інтерв'ю, фокус-групи тощо	Відкрите спостереження або інтерв'ю, фокус-групи тощо
<b>Позиція дослідників</b>	Дистанційована	Близька	Близька

<sup>3</sup> Семигіна Т. Чи завжди цифри мають значення: огляд парадигм дослідження у соціальній роботі. *Traektoriâ Nauki = Path of Science*. 2020. Vol. 6. No 7. С. 3001–3011. Режим доступу: <file:///C:/Users/Admin/Desktop/%D0%9D%D0%BE%D0%B2%D1%96%20%D0%BD%D0%B0%D0%B2%D1%87.%20%D0%B4%D0%B8%D1%81%D1%86.,%20%D0%B0%D1%81%D0%BF%D1%96%D1%80%D0%B0%D0%BD%D1%82%D1%83%D1%80%D0%B0/%D0%9F%D1%80%D0%BE%D0%B3%D1%80%D0%B0%D0%BC%D0%B8/%D0%9C%D0%94/%D0%AF%20%D0%97%D0%9C%201/%D0%BC%D0%B0%D1%82-%D0%BB%D0%B8/%D0%A1%D0%B5%D0%BC%D0%B8%D0%B3%D1%96%D0%BD%D0%B0/chi-zavzhdi-tsfri-mayut-znachennya-oglyad-paradigm-doslidzhennya-u-sotsialniy-roboti.pdf>

## Періодичні фахові наукові видання України

### Спеціальність 231 Соціальна робота (категорія Б)<sup>4</sup>

1. Social Work and Education. Тернопільський національний педагогічний університет імені Володимира Гнатюка ГО «Центр соціального розвитку та інновацій». URL: <http://www.library.tnpu.edu.ua/index.php/naukzap/2201-social-work-and-education>
2. Адаптивне управління: теорія і практика. Серія Педагогіка. URL: [http://science.uipa.edu.ua/journal-in-category-b\\_ua/](http://science.uipa.edu.ua/journal-in-category-b_ua/)
3. Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Серія «Соціальна робота». URL: <https://visnyk.soch.robota.knu.ua/index.php/journal>
4. Наука і освіта. ДЗ «Південно-український національний педагогічний університет ім. К.Д. Ушинського». URL: <https://scienceandeducation.pdpu.edu.ua/>
5. Науковий вісник Південноукраїнського національного педагогічного університету імені К. Д. Ушинського. URL: <https://nv.pdpu.edu.ua/>
6. Науковий вісник Ужгородського університету. Серія: «Педагогіка. Соціальна робота». URL: <http://visnyk-ped.uzhnu.edu.ua/>
7. Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М.П. Драгоманова Серія 5., Педагогічні науки: реалії та перспективи. URL: <http://nc-s5.npu.edu.ua/>
8. Проблеми сучасного підручника. Інститут педагогіки НАПН України. URL: [http://ipvid.org.ua/products/2018\\_1/](http://ipvid.org.ua/products/2018_1/)
9. Професійна освіта: методологія, теорія та технології. ДВНЗ «Переяслав-Хмельницький державний педагогічний університет імені Григорія Сковороди». URL: <https://education-journal.org/index.php/journal>
10. Соціальна робота та соціальна освіта. Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини. URL: <http://srso.udpu.edu.ua>)
11. Теоретико-методичні проблеми виховання дітей та учнівської молоді Інститут проблем виховання НАПН України. URL: <https://zbirnyk.ipv.org.ua/ua/>
12. Ввічливість (Humanitas). Волинський національний університет імені Лесі Українки URL: <http://journals.vnu.volyn.ua/index.php/humanitas/ethics>
13. Вісник Львівського національного університету імені Івана Франка. Серія Педагогічна. URL: <https://pedagogy.lnu.edu.ua/research/visnyk-lvivskoho-universytetu>

<sup>4</sup> Наука. МОН України. Режим доступу: <https://mon.gov.ua/ua/tag/nauka>

### Етичні принципи соціальної роботи (2018 р.)<sup>5</sup>

<b>Назва принципу англійською мовою</b>	<b>Назва принципу українською мовою</b>
Recognition of the Inherent Dignity of Humanity	<i>Визнання гідності людини</i>
Promoting Human Rights	<i>Сприяння правам людини</i>
Promoting Social Justice	<i>Сприяння соціальній справедливості</i>
Promoting the Right to Self-Determination	<i>Сприяння праву на самовизначення</i>
Promoting the Right to Participation	<i>Сприяння праву на участь</i>
Respect for Confidentiality and Privacy	<i>Повага конфіденційності та приватності</i>
Treating People as Whole Persons	<i>Ставлення до людей як до цілісних індивідів</i>
Ethical Use of Technology and Social Media	<i>Етичне використання технологій та соціальних медіа</i>
Professional Integrity	<i>Професійна доброчесність</i>

<sup>5</sup> Семигіна Т. Нові глобальні етичні принципи соціальної роботи. *Вісник Академії праці, соціальних відносин і туризму*. 2019. № 1. С. 70–85. Режим доступу: <https://grani-print.dp.ua/index.php/jaysrt/article/view/135>



## **ГЛОБАЛЬНА ДЕКЛАРАЦІЯ ЕТИЧНИХ ПРИНЦИПІВ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ (МІЖНАРОДНОЇ ФЕДЕРАЦІЇ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ)<sup>6</sup>**

Ця Декларація етичних принципів (далі в тексті – Декларація) слугує загальною основою для соціальних працівників для досягнення найвищих стандартів професійної доброчесності.

Ухвалюючи цю Декларацію, ми – практики соціальної роботи, викладачі, студенти та дослідники – підтверджуємо наші зобов'язання підтримувати основні цінності та принципи професійної соціальної роботи, викладені в цій Декларації.

Існує низка цінностей та етичних принципів, які впливають на нас, соціальних працівників; ця реальність була визнана у глобальному визначенні соціальної роботи, схваленому Міжнародною Федерацією соціальних працівників у 2014 році, яке дістало розвою та посилення на регіональному та національному рівнях.

Всі політичні документи та процедури МФСП, включно з визначенням соціальної роботи, спираються на ці принципи.

Соціальна робота – це базована на практиці професія та академічна дисципліна, яка сприяє соціальним змінам та розвитку, соціальній згуртованості, активізації та звільненню людей. Центральне місце в соціальній роботі посідають принципи соціальної справедливості, прав людини, колективної відповідальності і поваги до різноманітності. Підкріплена теоріями соціальної роботи, соціальних і гуманітарних наук, а також місцевими знаннями, соціальна робота залучає людей і структури для вирішення життєвих проблем та покращення добробуту.

### **ПРИНЦИПИ**

#### **1. Визнання гідності людини**

Своїм ставленням, словами та вчинками соціальні працівники визнають і поважають природжену, невід'ємну гідність та цінність усіх людей. Ми поважаємо всіх людей, але ми кидаємо виклик переконанням та діям тих, хто знецінює або стигматизує себе чи інших осіб.

#### **2. Сприяння правам людини**

Соціальні працівники підтримують фундаментальні та невід'ємні права всіх людей і сприяють їм. Соціальна робота базується на повазі до природженої цінності та гідності всіх людей, на повазі до індивідуальних і соціальних / громадянських прав, що з них випливають. Соціальні працівники часто працюють з людьми, щоб знайти відповідний баланс між конкуруючими правами людини.

#### **3. Сприяння соціальній справедливості**

Соціальні працівники несуть відповідальність за залучення людей до досягнення соціальної справедливості у суспільстві в цілому та стосовно людей, з якими вони працюють. Це означає:

---

<sup>6</sup> Семигіна Т. Нові глобальні етичні принципи соціальної роботи. *Вісник Академії праці, соціальних відносин і туризму*. 2019. № 1. С. 70–85.

### *3.1. Протистояння дискримінації та інституційному гнобленню*

Соціальні працівники сприяють соціальній справедливості у суспільстві в цілому та стосовно людей, з якими вони працюють.

Соціальні працівники кидають виклик дискримінації, яка, зокрема, зумовлена, віком, правоздатністю, громадянським статусом, класом, культурою, етнічною приналежністю, гендером, гендерною ідентичністю, мовою, національністю/громадянством (чи відсутністю громадянства), думками, іншими фізичними характеристиками, фізичними або розумовими здібностями, політичними переконаннями, бідністю, расою, статусом відносин, релігією, статтю, сексуальною орієнтацією, соціально-економічним станом, духовними настановами, структурою сім'ї тощо.

### *3.2. Повага до різноманітності*

Соціальні працівники працюють над посиленням інклюзивних громад, які поважають етнічну та культурну різноманітність суспільств, беручи до уваги індивідуальні, сімейні, групові відмінності та відмінності між громадами.

### *3.3. Доступ до справедливих ресурсів*

Соціальні працівники захищають ідею справедливого розподілу ресурсів та багатства і працюють над тим, щоб забезпечити доступ до них.

### *3.4. Протистояння несправедливій політиці та практиці*

Соціальні працівники працюють, щоб привернути увагу своїх роботодавців, політиків та суспільства до тих ситуацій, коли політика та ресурси є неадекватними, або коли політика та практика є жорсткими, несправедливими або шкідливими. При цьому соціальні працівники не повинні зазнавати покарань.

Соціальні працівники повинні знати про ситуації, які можуть загрожувати їхній власній безпеці, і в таких умовах повинні робити розумний вибір. Соціальні працівники не змушені діяти, коли опиняються у ситуаціях, що становлять для них ризик.

### *3.5. Розвиток солідарності*

Соціальні працівники активно працюють у громадах і разом з колегами всередині та за межами професійного середовища утворюють мережі солідарності, щоб працювати над трансформаційними змінами, формуванням інклюзивного та відповідального суспільства.

## **4. Сприяння праву на самовизначення**

Соціальні працівники поважають і підтримують право людей приймати власні рішення та робити вибір, якщо це не загрожує правам та законним інтересам інших людей.

## **5. Сприяння праву на участь**

Соціальні працівники працюють над зміцненням самооцінки та можливостей людей, сприяючи їх повній участі у всіх аспектах ухвалення рішень та дій, які впливають на їхнє життя.

## **6. Повага конфіденційності та приватності**

6.1. Соціальні працівники поважають права людей на конфіденційність та недоторканість приватного життя, працюють у відповідності до цих прав, якщо тільки не існує ризику заподіяння шкоди собі самому чи іншим особам або інших обмежень, установлених законом.

6.2. Соціальні працівники інформують людей, з якими вони співпрацюють, щодо таких обмежень конфіденційності та недоторканості приватного життя.

### **7. Ставлення до людей як до цілісних індивідів**

Соціальні працівники визнають біологічні, психологічні, соціальні та духовні аспекти життя людей, розуміють їх і ставляться до всіх людей як до цілісних індивідів. Таке визнання використовується для формулювання холістичних, цілісних оцінок, а також втручань з повною участю людей, організацій та громад, з якими співпрацюють соціальні працівники.

### **8. Етичне використання технологій та соціальних медіа**

8.1. Етичні принципи цієї Декларації застосовують до всіх контекстів практики соціальної роботи, освіти та досліджень, незалежно від того, пов'язано це з прямим особистим контактом чи з використанням цифрових технологій та соціальних медіа.

8.2. Соціальні працівники повинні усвідомлювати, що використання цифрових технологій та соціальних медіа може загрожувати дотриманню багатьох етичних стандартів, зокрема, таких як повага приватності та конфіденційності, недопущення конфлікту інтересів, компетентність, належне ведення документації тощо, і тому повинні отримати необхідні знання та навички для протистояння неетичній практиці при використанні технологій.

### **9. Професійна доброчесність**

9.1. Щоб відповідати цій Декларації національні асоціації та організації зобов'язані розробляти та регулярно оновлювати власні кодекси етики або етичні рекомендації з огляду на місцевий контекст. Національні організації також зобов'язані інформувати соціальних працівників та школи соціальної роботи про цю Декларацію етичних принципів та про свої етичні принципи. Соціальні працівники повинні діяти відповідно до чинного етичного кодексу або керівних принципів у своїй країні.

9.2. Соціальні працівники повинні мати необхідну кваліфікацію, а також розвивати та підтримувати необхідні навички та компетенції для виконання своєї роботи.

9.3. Соціальні працівники підтримують мир та ненасильство. Соціальні працівники можуть працювати разом з військовослужбовцями задля гуманітарних цілей, сприяти миру та відновленню. Соціальні працівники, які працюють у межах військового або миротворчого контексту, повинні завжди спрямовувати свої зусилля на підтримання гідності та самостійності людей. Соціальні працівники не повинні допускати, щоб їхні знання та навички використовувались для негуманних цілей, таких як катування, військовий нагляд, тероризм чи конверсійна (репаративна) терапія, і вони, виконуючи професійні чи приватні дії, не повинні використовувати зброю проти людей.

9.4. Соціальні працівники повинні діяти чесно. Це включає в себе не зловживання владними повноваженнями та відносинами довіри з людьми, з якими вони співпрацюють; вони визнають межі між особистим та професійним життям і не зловживають своїм становищем для отримання особистої матеріальної вигоди або наживи.

9.5. Соціальні працівники визнають, що в деяких культурах та країнах надання та отримання маленьких подарунків є частиною соціальної роботи та культурного досвіду. У таких ситуаціях це має бути згадано у кодексі етики країни.

9.6. Соціальні працівники зобов'язані вживати необхідних заходів, щоб професійно і особисто піклуватися про себе на робочому місці, у приватному житті та суспільстві.

9.7. Соціальні працівники визнають, що вони несуть відповідальність за свої дії перед людьми, з якими вони працюють; власними колегами; своїми роботодавцями; професійними асоціаціями, а також згідно із місцевим, національним та міжнародним законодавством; і ці різні зобов'язання можуть суперечити одне одному, що має бути обговорено задля мінімізації завдання шкоди всім особам. Рішення завжди повинні ґрунтуватись на емпіричних доказах; практичній мудрості; а також на етичних, правових та культурних міркуваннях. Соціальні працівники повинні бути готовими прозоро пояснити причини прийнятого рішення.

9.8. Соціальні працівники та їхні роботодавці працюють над створенням таких умов на робочому місці та в їхніх країнах, за яких можливі обговорення, оцінка та дотримання принципів, визначених цією Декларацією та національними кодексами. Для ухвалення етично обґрунтованих рішень соціальні працівники та їхні роботодавці беруть участь у дебатах і сприяють дискусіям.

## ГЛОБАЛЬНА ДЕКЛАРАЦІЯ ЕТИЧНИХ ПРИНЦИПІВ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ (Міжнародної асоціації шкіл соціальної роботи)<sup>7</sup>

Ця Декларація етичних принципів (далі в тексті – Декларація) розроблена для того, щоб сприяти прагненням соціальних працівників дотримуватись найвищих можливих стандартів етичної практики завдяки постійним дебатам, саморефлексії, готовності мати справу з двозначностями та брати участь у етично прийнятному процесі ухвалення рішень для досягнення етичних результатів. Кожен із принципів цієї Декларації слід розглядати в комплексі з іншими, а не сам по собі.

Ця Декларація визначає нашу відданість цінності тих людей, з якими співпрацюють соціальні працівники. Ухвалюючи цю Декларацію, ми – практики соціальної роботи, викладачі, студенти та дослідники – підтверджуємо наші зобов'язання підтримувати основні цінності та принципи професійної соціальної роботи, викладені в цій Декларації. Такі документи, як ця Декларація, найкраще працюють, коли вони віддзеркалюють моральний імпульс соціального працівника; зобов'язання не зашкодити, сприяти соціальній справедливості; визнання природженої гідності людини, її універсальних і невід'ємних прав.

Визнаючи вразливість як власну, так і людей, з якими ми співпрацюємо або від імені яких ми працюємо, ця Декларація розроблена так, щоб охопити різні рівні відповідальності: перед особами, сім'ями, групами та громадами, з якими ми співпрацюємо; перед собою, організаціями, в яких ми працюємо; і ширшим суспільством, в якому здійснюються освіта, практика та дослідження соціальної роботи.

Ми усвідомлюємо потребу фундаментального, концептуального переходу від визначення людської гідності, насамперед у контексті автономії, до визнання інтерсуб'єктивності та взаємозв'язку людської гідності та прав людини. Ми як людські істоти є далекими від тих автономних та незалежних істот, якими нас конструюють ліберальні теорії, натомість ми вбудовані в суспільства та залежні від суспільних соціально-політичних, економічних та культурних структур та звичаїв. Вразливість є універсальною частиною людського стану. Це не заперечує здатності людей до визволення на особистому та політичному рівнях, а також відповідальності соціально-політичних, економічних та культурних систем забезпечення розвитку та добробуту.

- Соціальні працівники визнають політичний вимір професії, який зумовлений владою та повноваженнями, наданими їм державою, для вчинення дій разом з людьми або від їхнього імені, в межах етичних принципів професії.

- Соціальна робота як професія є динамічною, має критичний характер і пов'язана з людьми та різноманітним їхнім оточенням або середовищем. Існує цілий шерег цінностей та етичних принципів, які інформують нас як соціальних працівників. Цю реальність визнано в глобальному визначенні соціальної роботи

<sup>7</sup> Семигіна Т. Нові глобальні етичні принципи соціальної роботи. *Вісник Академії праці, соціальних відносин і туризму*. 2019. №1. С. 70–85.

від 2014 року, яке дістало розвою та посилення на регіональному та національному рівнях. Так само ця Декларація може бути посилена та/або адаптована на національному та/або регіональному рівнях, якщо ці зміни відповідають намірам та духу цієї Декларації.

- Для досягнення етичних імперативів організації роботодавців соціальних працівників, освітні та науково-дослідні установи повинні працювати над здійсненням заходів та над можливостями для розвитку. Не тільки соціальні працівники повинні дотримуватись етичної практики; організації повинні виконувати свої зобов'язання, підтримуючи етичну практику.

- Ця Декларація бере як відправну точку документ «Глобальне визначення соціальної роботи» за 2014 рік, в якому сказано: «Соціальна робота – це базована на практиці професія та академічна дисципліна, яка сприяє соціальним змінам та розвитку, соціальній згуртованості, активізації та звільненню людей. Центральне місце в соціальній роботі посідають принципи соціальної справедливості, прав людини, колективної відповідальності і поваги до різноманітності. Підкріплена теоріями соціальної роботи, соціальних і гуманітарних наук, а також місцевими знаннями, соціальна робота залучає людей і структури для вирішення життєвих проблем та покращення добробуту».

## **ПРИНЦИПИ**

### **1. Визнання гідності людини**

1.1. Визнаючи природжену гідність усіх людей, соціальні працівники прагнуть до емпатійних відносин і буття для Іншого (людини, з якою соціальні працівники працюють або від імені якої діють) однією з основ етичної практики, де соціальний працівник надає унікальному Іншому ті права, якими він володіє Сам. Ідея полягає в тому, щоб поводитися з усіма людьми, як вони хочуть, щоб до них ставились, і як би ми хотіли, щоб ставились до нас.

1.2. Своїм ставленням, словами та вчинками соціальні працівники визнають і поважають природжену, невід'ємну гідність та цінність усіх людей. Це вимагає здатності відрізнити беззастережне позитивне ставлення до людей від ставлення до тих настанов і поведінки людей та/або соціально-політичних і культурних контекстів, які можуть потребувати змін. Ми поважаємо людей, але ми кидаємо виклик переконанням та діям тих людей, які знецінюють або стигматизують себе чи інших.

1.3. Соціальні працівники визнають, що необхідність диференціації, поясненої в п. 1.2, вимагає критично рефлексивної практики. Як соціальні працівники, ми (як і люди, з якими ми спілкуємося) привносимо до робочих відносин нашу історію, біль і радощі, цінності та наші релігійні, духовні та культурні орієнтації. Критичне відображення того, як особисте впливає на професіонала і навпаки, повинно бути основою повсякденної етичної практики.

1.4. Визнання соціальними працівниками сильних сторін та природженої гідності, притаманних усім людям, супроводжується усвідомленням власної вразливості та вразливості тих людей, задля яких ми працюємо. Розкриття й визнання уразливостей та робота з ними є складовою сильних сторін, джерелом зростання, розвитку та людського процвітання.

## **2. Сприяння правам людини**

2.1. Соціальні працівники визнають і підтримують фундаментальні та невід’ємні права всіх людей, як це відображено в документах та конвенціях з прав людини, таких як Загальна декларація прав людини; Конвенція про права дитини; Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок; Міжнародний пакт про економічні та культурні права; Міжнародний пакт про громадянські та політичні права; Конвенція про ліквідацію всіх форм расової дискримінації; Конвенція про права людей з інвалідністю; Конвенція про статус біженців; Декларація ООН про права корінних народів; Міжнародна конвенція про захист прав усіх трудівників-мігрантів та членів їх сімей, а також у міжнародних стандартах праці.

2.2. Соціальні працівники поважають і захищають принцип неподільності прав людини та просувають усі громадянські, політичні, економічні, соціальні, культурні та екологічні права.

2.3. Визнаючи, що культура іноді слугує виправданням для порушення прав людини, соціальні працівники відіграють роль культурних посередників у досягненні консенсусу, знаходженні належного балансу між конкуруючими правами людини та захищають права маргіналізованих, стигматизованих, відторгнених, експлуатованих та пригноблених осіб та груп.

2.4. Соціальні працівники визнають, що права людини мають співіснувати з колективною відповідальністю, а також усвідомленням, що окремі права людини можуть бути реалізовані лише на щоденній основі, коли люди беруть на себе відповідальність один за одного та за навколишнє середовище, і якщо вони працюють над створенням відносин взаємодії у межах спільнот.

2.5. Соціальні працівники надають людям інформацію щодо їхніх прав та підтримують зусилля людей у реалізації власних прав.

2.6. Соціальні працівники визнають державу як ключового суб’єкта захисту, визнання та здійснення прав людини.

## **3. Сприяння соціальній справедливості**

Соціальні працівники сприяють соціальній справедливості у суспільстві в цілому та стосовно людей, з якими вони працюють. Це означає:

### *3.1. Протистояння дискримінації та інституційному гнобленню*

а) Соціальні працівники кидають виклик дискримінації, яка, зокрема, зумовлена: фізичними та/або розумовими здібностями, правоздатністю, віком, культурою, гендерною ідентичністю, сексуальною орієнтацією, расою, етнічною приналежністю, мовою, релігією, духовними настановами, політичними поглядами, економічним станом, бідністю, класом, структурою сім’ї, статусом відносин та громадянством (чи його відсутністю) тощо.

б) Соціальні працівники усвідомлюють, як ідеологія, закони, політика, нормативні акти, звичаї або практика можуть спричиняти нерівність та перешкоджати справедливому ставленню до членів певних груп.

в) Соціальні працівники працюють проти інституціоналізованої дискримінації та пригноблення у всіх їх формах.

### *3.2. Повага до різноманітності*

а) Соціальні працівники працюють над посиленням інклюзивних громад, які поважають етнічну та культурну різноманітність суспільств, беручи до уваги індивідуальні, сімейні, групові відмінності та відмінності між громадами.

б) Соціальні працівники визнають, що повага і прийняття різноманітності не повинні використовуватися для розширення кордонів морального релятивізму аж до того моменту, коли порушуються права деяких груп осіб, зокрема право на життя (наприклад, жінок та представників сексуальних, етнічних і релігійних меншин). Соціальні працівники ставлять під сумнів та кидають виклик тим культурним практикам, які обмежують повне здійснення прав людини.

в) Соціальні працівники визнають, що виявлення та вирішення соціально-економічних проблем як проблем культури часто означає відмову або применшення основних структурних факторів, що сприяють психосоціальним викликам.

### *3.3. Доступ до справедливих ресурсів*

а) Соціальні працівники, визнаючи, що нерівність разом із бідністю являє собою загрозу людському розвитку, захищають ідею справедливого розподілу ресурсів та багатства і працюють над тим, щоб забезпечити доступ до них.

б) Соціальні працівники підтримують право людей на стійкий дохід, який повинен забезпечуватися шляхом гідної праці та/або загального соціального забезпечення.

### *3.4. Протистояння несправедливій політиці та практиці*

а) Соціальні працівники працюють, щоб привернути увагу своїх роботодавців, політиків та суспільства до тих ситуацій, коли політика та ресурси є неадекватними або коли політика та практика є жорсткими, несправедливими або шкідливими. При цьому соціальні працівники не повинні зазнавати покарань.

б) Соціальні працівники повинні знати про ситуації, які можуть загрожувати їхній власній безпеці, і в таких умовах повинні робити розумний вибір. Соціальні працівники не змушені діяти, коли опиняються у ситуаціях, що становлять для них ризик.

в) Глобальні організації, такі як МАШСР та МФСП, спільно з роботодавцями соціальних працівників та/або національними професійними/державними організаціями, зобов'язані оберігати та захищати соціальних працівників, яким під час професійної діяльності щось загрожує через їхню думку або коли вони привертають увагу до несправедливості.

### *3.5. Розвиток солідарності*

Соціальні працівники активно працюють у громадах та разом з колегами всередині та за межами професійного середовища утворюють мережі солідарності, щоб працювати над трансформаційними змінами, формуванням інклюзивного та відповідального суспільства.

## **4. Сприяння праву на самовизначення**

4.1. Соціальні працівники визнають людей спроможними та самостійними.

4.2. Соціальні працівники поважають і заохочують права людей приймати власні рішення та робити вибір, якщо це не загрожує правам та законним інтересам інших людей.

4.3. Соціальні працівники визнають, що, хоча окремі особистості визначаються самостійно з тим, що вони думають (можливо, це є найбільш



фундаментальна свобода, яку неможливо відібрати), свобода думки не гарантує здійснення права на самовизначення.

4.4. Соціальні працівники визнають, що само собою зрозуміле припущення стосовно права на самовизначення в багатьох ситуаціях заперечує ті соціокультурні, економічні та політичні чинники, які мають пригноблювальний, маргіналізаційний, експлуатаційний, насильницький вплив на людський розвиток та функціонування.

4.5. Соціальні працівники усвідомлюють становище людей, чия самовизначення часто обмежене через різні чинники, зокрема через ті функції контролю, які соціальні працівники здійснюють у таких сферах, як захист дітей, кримінальне правосуддя, інвалідність та психічне здоров'я.

4.6. Соціальні працівники визнають, що здатність людей діяти стикається зі структурними умовами, і що для ідеального самовизначення потрібні такі ресурси, як гарна освіта, гідна зайнятість, доступ до медичної допомоги, безпечно та стабільне житло, безпека та гарантії, належні санітарні умови, чиста вода, вільне від забруднення навколишнє середовище та доступ до інформації.

4.7. Соціальні працівники визнають, що деякі упередження, а також пригнічення, маргіналізація, експлуатація, насильство та виключення із суспільства можуть бути зумовлені тими соціально-політичними та культурними дискусіями, які панують у суспільстві.

4.8. Соціальні працівники вважають, що основою щоденної етичної, антипригноблюваної практики є розробка стратегій розвитку критичного мислення, яке кидає виклик та змінює прийняті як належне припущення щодо самих себе та людей, з якими ми співпрацюємо.

## **5. Сприяння праву на участь**

5.1. Соціальні працівники працюють над розвитком самооцінки та можливостей людей, сприяючи їхній повноцінній участі в суспільному житті, а також повній участі в ухваленні рішень та в діях, які впливають на їхнє життя.

5.2. Соціальні працівники сприяють створенню значущих просторів та процесів участі людей у формулюванні політики.

5.3. Соціальні працівники сприяють інклюзії людей, яких позбавляють можливості брати участь або отримувати вигоду від ресурсів за різними критеріями, відображеними в п. 3.1.а.

## **6. Повага конфіденційності та приватності**

6.1. Соціальні працівники поважають права людей на конфіденційність та недоторканість приватного життя, працюють у відповідності до цього права.

6.2. Права на конфіденційність та недоторканість приватного життя може бути порушено, якщо існує ризик заподіяння шкоди самому собі або іншим.

6.3. Соціальні працівники визнають, що право певної людини на конфіденційність та недоторканість приватного життя обмежується певним нормами, установленими законом.

6.4. Соціальні працівники інформують людей, з якими вони працюють, щодо таких обмежень конфіденційності та недоторканості приватного життя.

6.5. У деяких культурних контекстах, що характеризуються зосередженням на спільності у громаді, соціальні працівники поважають і дотримуються права

людей на спільну конфіденційність, приймають їхній вибір спільної конфіденційності, якщо це не порушує прав індивідів.

### **7. Ставлення до людей як до цілісних індивідів**

7.1. Соціальні працівники визнають біологічні, психологічні, соціальні та духовні аспекти життя людей, розуміють їх і ставляться до всіх людей як до цілісних індивідів. Таке визнання використовується для формулювання холістичних, цілісних оцінок, а також втручань з повною участю людей, організацій та громад, з якими співпрацюють соціальні працівники.

7.2 Для досягнення цілісних, сприятливих результатів соціальні працівники співпрацюють з членами міждисциплінарних команд.

### **8. Етичне використання технологій та соціальних медіа**

8.1. Етичні принципи цієї Декларації застосовують до всіх контекстів практики соціальної роботи, освіти та досліджень, незалежно від того, пов'язано це з прямим особистим контактом чи з використанням цифрових технологій та соціальних медіа.

8.2. Соціальні працівники повинні усвідомлювати, що використання цифрових технологій та соціальних медіа може стати певною загрозою принципам конфіденційності та приватності, а також вживати щодо цього потрібних запобіжних заходів. Поінформована згода має зробити зрозумілим такі можливі обмеження конфіденційності та приватності.

8.3. Соціальні працівники вважають, що перевірка ідентичності користувачів онлайн-послуг, включаючи їх вік та географічне розташування, може стати проблемою, наприклад, коли вони зареєстровані та / або мають ліцензію на практику в одному місці, коли користувачі в режимі онлайн перебувають за межами юрисдикції, або важко забезпечити, щоб інформовану згоду надавала неповнолітня особа. Соціальні працівники повинні обговорювати прагматичні та етичні наслідки таких питань з реєстраційними та/або ліцензійними комісіями.

8.4. Соціальні працівники визнають можливі підводні камені асинхронного спілкування та неперевірену ідентичність осіб, з якими вони працюють, наприклад, коли розкриваються суїцидальні наміри, сексуальне насильство над дітьми чи насильство в сім'ї. Інтернет-консультування не виключає зобов'язання працівників соціальних служб звітувати згідно з національними законодавчими вимогами та захищати особу чи інших від потенційної шкоди чи небезпеки.

8.5. Використовуючи групові електронні технології соціальні працівники повинні забезпечити дотримання принципу інклюзивності (включення), щоб жодна особа не була виключена з участі через умисне упущення.

8.6. Соціальні працівники не публікують фотографії людей, з якими вони працюють, без їхньої згоди, і не повинні публікувати зображення дітей без згоди батьків чи законних опікунів.

8.7. Що стосується освіти в галузі соціальної роботи, як це відображено в п. 6.4 Глобальних стандартів освіти та навчання соціальної роботи, то викладачі повинні забезпечити якісну освітню програму незалежно від форми викладання У випадку дистанційного чи змішаного режиму навчання, децентралізованого та/або Інтернет навчання, слід запровадити механізми навчання та нагляду на місцевому рівні, особливо в частині проходження практики.

8.8. Соціальний працівник несе відповідальність за надання доказів етичності практики незалежно від способу практики.

### **9. Професійна доброчесність**

9.1. Щоб відповідати цій Декларації національні асоціації та організації зобов'язані розробляти та регулярно оновлювати власні кодекси етики або етичні рекомендації з огляду на місцевий контекст. Національні організації також зобов'язані інформувати соціальних працівників та школи соціальної роботи про цю Декларацію етичних принципів та про свої етичні принципи. Соціальні працівники повинні діяти відповідно до чинного етичного кодексу або керівних принципів у своїй країні.

9.2. Соціальні працівники повинні мати необхідну кваліфікацію, а також розвивати та підтримувати необхідні навички та компетенції для виконання своєї роботи.

9.3. Соціальні працівники підтримують мир та ненасильство. Соціальні працівники можуть працювати разом з військовослужбовцями задля гуманітарних цілей, сприяти миру та відновленню. Соціальні працівники, які працюють у межах військового або миротворчого контексту, повинні завжди спрямовувати свої зусилля на підтримання гідності та самостійності людей. Соціальні працівники не повинні допускати, щоб їхні знання та навички використовувались для негуманних цілей, таких як катування, військовий нагляд, тероризм чи конверсійна (репаративна) терапія, і вони, виконуючи професійні чи приватні дії, не повинні використовувати зброю проти людей.

9.4. Соціальні працівники повинні діяти чесно. Це включає в себе не зловживання владними повноваженнями та відносинами довіри з людьми, з якими вони співпрацюють; вони визнають межі між особистим та професійним життям і не зловживають своїм становищем для отримання особистої матеріальної вигоди або наживи.

9.5. Соціальні працівники визнають, що в деяких культурах та країнах надання та отримання маленьких подарунків є частиною соціальної роботи та культурного досвіду. У таких ситуаціях це має бути згадано у кодексі етики країни.

9.6. Соціальні працівники та їхні роботодавці визнають необхідність вживати заходів для професійного та особистого піклування про себе, щоб запобігти вигоранню, покращити робочі стосунки та результати роботи.

9.7. Соціальні працівники визнають, що вони несуть відповідальність за свої дії перед людьми, з якими вони працюють; власними колегами; своїми роботодавцями; професійними асоціаціями, а також згідно із місцевим, національним та міжнародним законодавством; і ці різні зобов'язання можуть суперечити одне одному, що має бути обговорено задля мінімізації завдання шкоди всім особам. Рішення завжди повинні ґрунтуватись на емпіричних доказах; практичній мудрості; а також на етичних, правових та культурних міркуваннях. Соціальні працівники повинні бути готовими прозоро пояснити причини прийнятого рішення.

9.8. Соціальні працівники та їхні роботодавці працюють над створенням таких умов на робочому місці та в їхніх країнах, за яких можливі обговорення, оцінка та дотримання принципів, визначених цією Декларацією та національними кодексами. Для ухвалення етично обґрунтованих рішень соціальні працівники та їхні роботодавці беруть участь у дебатах і сприяють дискусіям.

## **ЕТИЧНИЙ КОДЕКС СПЕЦІАЛІСТІВ ІЗ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ УКРАЇНИ<sup>8</sup> (9 вересня 2005 рік)**

**Етичний кодекс спеціалістів із соціальної роботи (соціальних працівників і соціальних педагогів) України** – це документ, який націлює на здійснення соціальної роботи в багатьох функціональних сферах з метою розвитку потенціалу та можливостей особистості, а також і задоволення людських потреб.

В Етичному кодексі спеціалістів із соціальної роботи визначено положення, які є для фахівців принциповими орієнтирами з питань професійної діяльності виконання службових обов'язків, організації взаємодії з клієнтами. У документі визначено шляхи розв'язання моральних проблем та прийняття найбільш адекватного професійного рішення в етичних питаннях.

В основу Етичного кодексу спеціалістів із соціальної роботи України покладений вітчизняний досвід і міжнародні етичні принципи й стандарти соціальної роботи, що визначені на загальних зборах Міжнародної Федерації соціальних працівників у м. Коломбо (Шрі-Ланка) 6-8 липня 1994 р.

Етичний кодекс спеціалістів із соціальної роботи України містить:

– етичні принципи діяльності спеціалістів із соціальної роботи (перелік базових етичних ідей і традицій, що стають підґрунтям для прийняття етичного рішення в соціальній роботі);

– норми етичної поведінки спеціалістів із соціальної роботи.

### **1. Етичні принципи діяльності спеціалістів із соціальної роботи**

**1.1. Повага до гідності кожної людини.** Кожна людина є неповторною та унікальною, що необхідно враховувати соціальним працівникам, не допускаючи жодного прояву зневаги до особистості. Кожна людина має право на самореалізацію, яка не призводить до порушення подібних прав інших людей. Соціальна робота є несумісною з прямим чи опосередкованим примусом клієнтів до будь-яких дій, навіть на користь клієнта або його близького соціального оточення.

**1.2. Пріоритетність інтересів клієнтів.** Спеціалісти із соціальної роботи спрямовують усі свої зусилля, знання та навички на допомогу окремим громадянам, сім'ям, групам, спільнотам та громадам для їх удосконалення, а також з метою розв'язання конфліктів та подолання їх наслідків.

**1.3. Толерантність.** Спеціалісти із соціальної роботи є толерантними до різних емоційних проявів клієнтів, мають належний рівень професійної підготовки, за будь-яких обставин зберігають рівновагу, терпимість. Спеціалісти із соціальної роботи приймають проблеми й обставини клієнтів незалежно від їхнього способу життя, поведінки, соціального і національного походження, статі тощо.

---

<sup>8</sup> Про затвердження Етичного кодексу спеціалістів із соціальної роботи України. Наказ Міністерства України у справах молоді та спорту (09.09.2005 N 1965). Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v1965643-05#Text>

**1.4. Довіра та взаємодія у вирішенні проблем клієнта.** Спеціалісти із соціальної роботи співпрацюють з клієнтами, намагаючись якнайкраще розв'язувати будь-які завдання, з якими вони стикаються, з метою задоволення інтересів клієнтів. Спеціалісти із соціальної роботи сприяють добровільній участі клієнтів у процесі надання соціальної послуги. Спеціалісти із соціальної роботи мають сприяти максимальній самостійності клієнтів у розв'язанні їхніх соціальних проблем та в діях у відповідних соціальних ситуаціях. Спеціалісти із соціальної роботи створюють доброзичливу атмосферу спілкування з клієнтом. Довіра до спеціаліста із соціальної роботи є необхідною умовою результативної соціальної діяльності.

**1.5. Доступність послуг.** Спеціалісти із соціальної роботи надають допомогу кожному, хто звертається до них за захистом, підтримкою, консультацією або порадою, без будь-якої дискримінації щодо статі, віку, фізичних або розумових обмежень, соціальної чи расової приналежності, віросповідання, мови, політичних поглядів, сексуальної орієнтації.

**1.6. Конфіденційність.** Спеціалісти із соціальної роботи в будь-якій соціальній ситуації інформують клієнтів про те, як забезпечується конфіденційність, для чого вона необхідна, а також про обмеження в її дотриманні. Обов'язок спеціалістів із соціальної роботи – бути конфіденційними, що виключає можливість розголошення будь-яких відомостей про клієнтів за винятком тих випадків, коли це робиться з їхньої згоди чи в установленому законом порядку.

**1.7. Дотримання норм професійної етики.** Спеціалісти із соціальної роботи сприяють формуванню та реалізації заходів соціальної політики, забезпеченню благополуччя людини, спільноти, громади, несуть відповідальність за розвиток та дотримання професійних норм у розв'язанні практичних завдань соціальної роботи.

## **2. Норми етичної поведінки спеціалістів із соціальної роботи**

Норми етичної поведінки спеціалістів із соціальної роботи є основою їхньої професійної діяльності згідно із загальнолюдськими цінностями та етичними принципами соціальної роботи.

### **2.1. Етична поведінка стосовно професії**

2.1.1. Дотримуватися Етичного кодексу, діяти відповідно до принципів і норм етичної поведінки.

2.1.2. Підвищувати якість та ефективність соціальних послуг, розвивати професіоналізм у соціальній роботі, залучаючи волонтерів (добровільних помічників) до виконання посильних для них завдань.

2.1.3. Бути відповідальним за клієнтів у рамках обмежень, установлених положеннями цього кодексу.

2.1.4. Визначати і з'ясовувати характер та причини індивідуальних, сімейних, групових соціальних проблем, проблем територіальної громади та глобальних соціальних проблем.

2.1.5. Підвищувати статус соціальної та соціально-педагогічної роботи.

2.1.6. Стимулювати розробку та впровадження соціальних технологій, методів, методик, програм, що спрямовані на покращення якості життя людини, сім'ї, групи людей, громади, спільноти та суспільства.

2.1.7. Визнавати пріоритети професійної відповідальності над власними інтересами.

2.1.8. Роз'яснювати призначення, цілі та завдання професійної соціальної та соціально-педагогічної роботи.

## **2.2. Етична поведінка стосовно колег**

2.2.1. Визнавати різні погляди та форми практичного досвіду колег у соціальній роботі й інших фахівців, висловлювати критичні зауваження та пропозиції лаконічно і коректно.

2.2.2. Піддавати конструктивному аналізу професійні дії колег, теоретичні та методичні засади їхньої професійної діяльності.

2.2.3. Створювати та систематично використовувати можливості, умови для обміну знаннями, досвідом і поглядами з колегами у соціальній роботі, фахівцями інших галузей, волонтерами з метою вдосконалення власної практики роботи та збагачення інтелектуальних ресурсів професійної групи.

2.2.4. Підтримувати діяльність легалізованих професійних об'єднань та асоціацій, що відповідає вимогам чинного законодавства.

2.2.5. Відстоювати професійну честь і гідність своїх колег, не допускати упередженої критики на їхню адресу та щодо професії взагалі.

2.2.6. Звертати увагу відповідних організацій на будь-які порушення цього Кодексу.

## **2.3. Етична поведінка стосовно клієнтів**

2.3.1. Поважати особистість клієнта і гарантувати захист його гідності та прав незалежно від походження, статі, віку та внеску в суспільний і соціальний розвиток.

2.3.2. Прагнути зрозуміти кожного клієнта. З'ясувати всі чинники проблеми, що виникла, пропонувати оптимальні види професійної діяльності або соціальних послуг.

2.3.3. Безпека клієнтів є першою умовою діяльності спеціалістів із соціальної роботи.

2.3.4. Допомогати всім клієнтам рівною мірою.

2.3.5. Заохочувати клієнта до взаємодії, яка ґрунтується на довірі, співчутті та збереженні конфіденційності.

2.3.6. Визнавати і поважати наміри, відповідальність клієнтів за прийняте рішення.

2.3.7. Якщо неможливо надати відповідну соціальну послугу, спеціалісти із соціальної роботи зобов'язані повідомити про це клієнтам, залишивши за ними право на свободу дій.

## **2.4. Етична поведінки стосовно взаємодіючих організацій**

2.4.1. Співпрацювати з тими установами й організаціями, наміри та діяльність яких спрямовані на надання соціальних послуг; використовувати досвід їхньої роботи як ресурсну можливість для підвищення якості допомоги клієнтам.

2.4.2. Підтримувати та популяризувати партнерські стосунки між організаціями, що здійснюють соціальну діяльність у громаді, в суспільстві.

2.4.3. Забезпечувати професійну звітність перед клієнтами та громадськістю про ефективність і продуктивність роботи шляхом періодичних публічних оглядів якості, результативності та ефективності послуг, що надаються.