

№ 6. С. 20-22. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2023-6/1> (дата звернення: 20.10.2024).

2. Бриндіков Ю. Соціальний захист внутрішньо переміщених осіб // Соціальна робота: виклики сьогодення : збірник наукових праць за матеріалами X Міжнародної науково-практичної конференції. Тернопіль : ТНПУ імені В. Гнатюка, 2021. С. 14-17. URL: <http://dspace.tnpu.edu.ua/handle/123456789/22849> (дата звернення: 20.10.2024).

3. Кульчицький Т. Р. Особливості регулювання правових проблем соціального захисту внутрішньо переміщених осіб в Україні / Т. Р. Кульчицький // Актуальні проблеми вдосконалення чинного законодавства України: Збірник наукових статей. 2018. Вип. 46. С.133-145.

4. Лішик О. П. Проблеми соціального захисту внутрішньо переміщених осіб в Україні. Публічне управління і адміністрування в Україні. 2019. № 10. С. 86-89. URL: <http://www.pag-journal.iei.od.ua/archives/2019/10-2019/17.pdf> (дата звернення: 22.10.2024).

5. Павлюк Т., Середницька Л. Соціальна підтримка та соціальні послуги внутрішньо переміщеним особам в умовах війни. Економіка та суспільство. 2023. № 50. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-50-17> (дата звернення: 25.10.2024).

*Юрій Гнатишин,
здобувач третього (освітньо-наукового) рівня вищої освіти,
спеціальність 231 Соціальна робота,
Тернопільський національний педагогічний університет
імені Володимира Гнатюка*

АКТУАЛЬНІСТЬ КОМПОНЕНТІВ МЕДІАТОРСЬКОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ДЛЯ ПІДГОТОВКИ ФАХІВЦЯ СОЦІАЛЬНОЇ СФЕРИ

Постановка проблеми. Важлива роль у забезпеченні стійкості суспільних взаємин відводиться працівникам соціальної сфери, які, в свою чергу, покликані розв'язувати конфлікти, що виникають серед різних груп населення. Саме тому сьогодні готують спеціалістів соціальної роботи, які повинні володіти медіаторськими компетентностями, адже сучасним фахівцям необхідними є знання в галузі профілактики конфліктів [1].

Виклад основного матеріалу. Медіаторська компетентність – це сукупність знань, умінь, навичок й особистісних якостей, які би дозволили соціальному працівнику ефективно виступати посередником та впевнено діяти в конфліктних ситуаціях, проте, як вважає Р. Дарендорф, є не лише негативні сторони конфлікту, а й позитивні. Класик конфліктології звернув увагу, що конфлікт, може бути і джерелом інновацій, і джерелом соціальних змін [3].

Медіаторська компетентність передбачає наявність певних компонентів. На початковому етапі майбутній фахівець соціальної сфери повинен добре засвоїти принципи та основи медіації (оволодіння основами теорії конфліктології, знання стадій медіативного процесу, розуміння ролі медіатора), тобто когнітивний компонент. Соціальний працівник повинен розуміти специфіку роботи з різними категоріями громадян, особливо з тими, хто потребує допомоги в умовах психологічного напруження, емоційного стресу, незадоволеності, критичності певного періоду або ситуації в житті людини. Відтак важливим моментом є знання законодавчої бази, різноманітних правових та етичних норм, що регламентують роботу медіатора, в тому числі здатність застосувати ці знання на практиці, особливо в аспекті конфіденційності та неупередженості [2].

Важливим етапом є, так званий, операційний компонент, коли фахівець набуває практичних навичок, які є основою для медіативної діяльності. На даному етапі слід звернути увагу на розвиток навичок активного слухання, що дозволяє медіатору зрозуміти справжні потреби конфліктуючих сторін, а також уміння формулювати запитання, які допомагають виявити причини конфлікту. Сюди включаємо врахування серйозності потрясіння, коли ще є певний шанс виходу на колишній рівень життя, а також власне кризу, яка може перекреслити плани особистості. Крім того, соціальний працівник повинен використовувати техніки емпатійного реагування, що дозволяє створити атмосферу довіри та взаємоповаги між сторонами. Водночас операційний компонент охоплює і розвинену здатність до прогнозування розвитку конфліктної ситуації та пошуку конструктивних варіантів її вирішення [4]. Отже, операційний компонент включає аналіз умінь фахівця працювати з конфліктуючими сторонами, виявляти основні потреби людини, ставити уточнюючі питання, контролювати власні емоції та, що особливо важливо, будувати взаємодовірливі відносини.

Висновки. Особистісно-емоційний компонент є підґрунтям для формування морально-етичної стійкості соціального працівника, адже професійна діяльність часто вимагає від спеціаліста емоційної стабільності, здатності до самоконтролю та високої стресостійкості, що особливо актуально у медіаційних процесах. Вкрай важливими є формування емпатії, вміння проявляти співпереживання, емоційної гнучкості, що дозволяє знаходити індивідуальний підхід до кожної особистості. Саме емоційна стабільність є основою здатності фахівця зберігати спокій і нейтральність у конфліктних ситуаціях, а також уміння витримувати психологічний тиск, що включає самоконтроль, вміння зберігати професійну дистанцію у конфліктній ситуації, здатність до рефлексії щодо власної поведінки і впливу на результат.

Список використаних джерел:

1. Боднар В. Сучасні теорії конфлікту. Науковий вісник Ужгородського університету. Серія : Політологія, Соціологія, Філософія, 2010. №15. С. 220-224

2. Гнатишин Ю. А., Кліщ Г. І., Гнатишин С. І. Змістовий компонент медіаторської компетентності майбутніх соціальних працівників. Медична освіта. 2022. 4. С. 52-56.

3. Dahrendorf, R. Der moderne soziale Konflikt. Essay zur Politik der Freiheit, 1992. Stuttgart: DVA, 325 s.

4. Hnatyshyn Yu., Klishch H., Sas L. Mediation as a Conflict Resolution Technology. Медична освіта, 2023. №4. С. 79-84.

Богдан Глядик

*здобувач третього (освітньо-наукового) рівня вищої освіти,
спеціальність 231 Соціальна робота,
Тернопільський національний педагогічний
університет імені Володимира Гнатюка*

ЕТИКО-МОРАЛЬНА СКЛАДОВА СОЦІОКОМУНІКАТИВНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ФАХІВЦІВ СОЦІАЛЬНОЇ СФЕРИ

Постановка проблеми. Етичні та моральні аспекти є невід’ємною частиною соціально-культурної компетенції фахівців із соціальної роботи, оскільки саме ці фахівці зустрічаються з етичними та моральними проблемами у щоденному спілкуванні з клієнтами. Розвиток етичної компетентності професіоналів дозволяє їм створювати високоякісне соціальне середовище, призначене для допомоги вразливим верствам населення [3, с. 35].

Виклад основного матеріалу. Етико-моральна складова соціальної роботи базується на принципах соціальної справедливості, поваги та конфіденційності, людської гідності. Соціальні працівники є не лише помічниками, а й носіями людських цінностей, які надають соціальну допомогу відповідно до професійних стандартів та етичних норм. Розділ галузевого стандарту вимагає таких якостей:

- здатності дотримуватися етичних принципів та стандартів соціальної роботи;
- уміння виявляти етичні дилеми та суперечності у професійній сфері, застосовувати засоби супервізії для їх роз’яснення;
- упровадження прийомів мотивації, самомотивації на шляху до досягнення спільної мети, уміння адаптувати свою поведінку до прийняття системи цінностей іншого;
- прояву толерантної поведінки, вияв поваги до культурних, релігійних, етнічних відмінностей, здатність розрізняти вплив стереотипів та упереджень [1, с. 4].

Моральний аспект професійної культури реалізується через формування майбутніми соціальними працівниками моральних якостей та етичних знань: відповідальність, толерантність, чесність. Вони складають етичну основу, без якої неможлива ефективна професійна діяльність, і допомагають в установленні та зміцненні довіри між працівником та клієнтом. Важливою належністю одичної дії до професійної культури є етична культура, на якій накладені моральні вимоги до фахівця.