

Этические проблемы социальной работы

**зав.кафедрой социальной работы Миссионерского
факультета
Православного Свято-Тихоновского гуманитарного
университета
к.и.н., доц. Зальцман Татьяна Валерьевна**

Этика социальной работы

Социальная работа относится к таким видам деятельности, в которых **профессионально-этическая компетентность специалиста** является **значимым компонентом** профессионализма.

Этика социального работника – это вид профессиональной морали, которая представляет собой кодекс поведения, обеспечивающий нравственный характер тех взаимоотношений между людьми, которые вытекают из требований к профессиональной деятельности и профессиональной компетентности.

Специфика профессиональной этики заключается в том, что общие этические категории особым образом проявляются в профессиональной деятельности социального работника.

Профессиональная этика

это нравственное
самосознание
профессиональной группы, ее
психология и идеология.

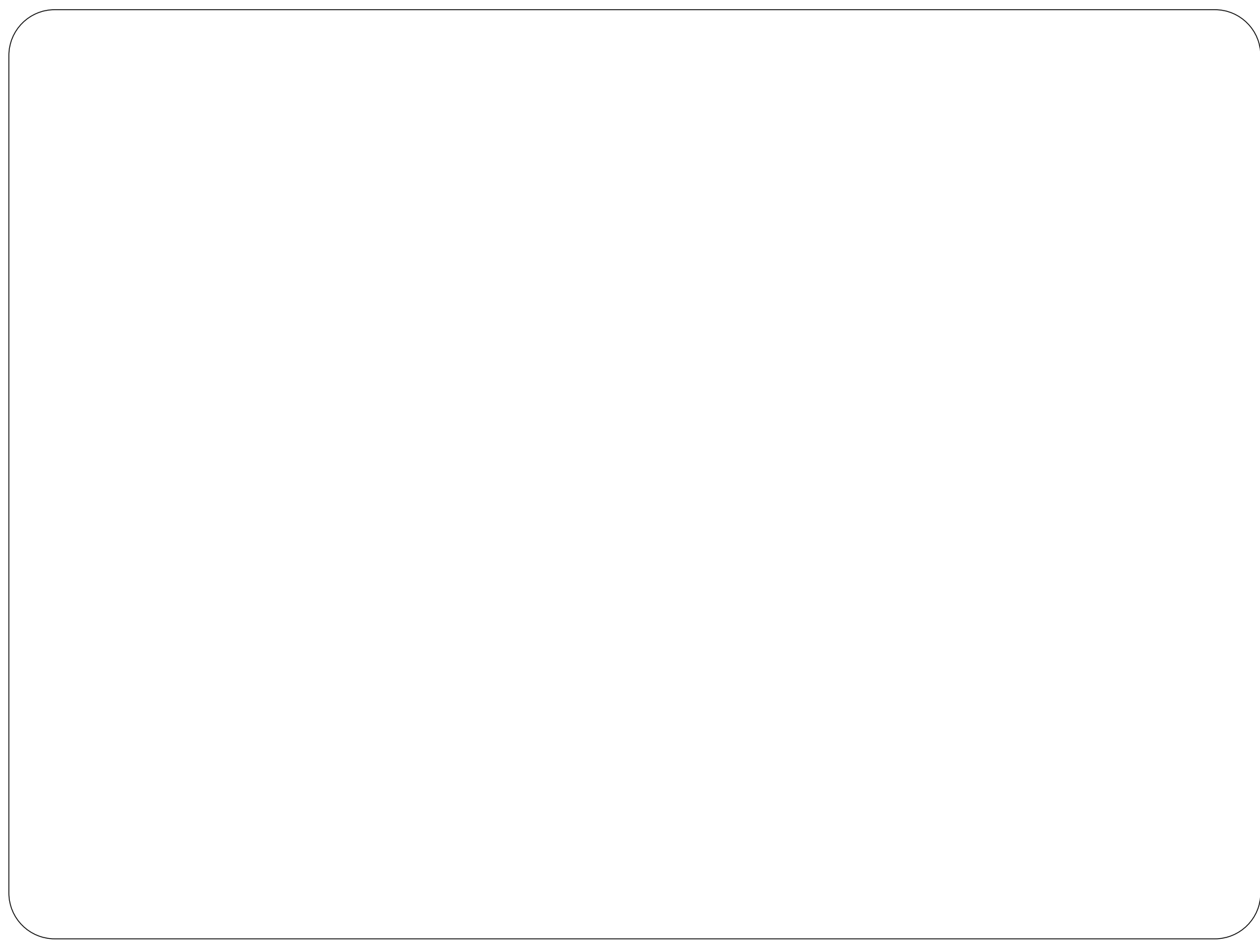
Предметная область профессиональной ЭТИКИ

- профессиональная мораль как совокупность идеалов и ценностей профессии;
- этические принципы, нормы поведения, кодексы;
- качества личности специалиста, необходимые для выполнения профессионального долга;
- нравственные взаимоотношения специалистов;
- цели и методы профессионального обучения и воспитания.

К социальным работникам, так же как и к некоторым другим профессиям предъявляются повышенные профессиональные и этические требования, так как от них зависит жизнь, физическое и социальное здоровье людей.

Такие требования и нормы фиксируются в особых кодексах, декларациях о намерениях, «клятвах».





Факторы, провоцирующие неэтичное поведение на работе

1. Конкуренция (или противостояние действующей жесткой иерархической системе)
2. Недостатки системы контроля;
3. Ориентированность руководства исключительно на результат;
4. Отсутствие поддерживающих этическое поведение норм.



Этический кодекс социального работника

Этический кодекс призван, с одной стороны, обеспечить следование профессионалов определенным стандартам поведения, в которых находят выражение интересы клиентов профессиональной деятельности.

С другой стороны, его задача поддерживать моральный престиж и репутацию профессионального сообщества социальных работников в «большом» обществе, внушить к ним доверие и тем самым обеспечить материальные и духовно-нравственные предпосылки для собственного развития самих социальных работников.

Наряду с требованиями, обращенными вовне, есть моральные нормы, регулирующие взаимоотношения членов профессионального сообщества.

Кодекс этики социального педагога и социального работника России (2003)

Кодекс разработан на основе рекомендаций Международной Федерации социальных работников и представляет собой документ, в котором излагаются основные, базовые принципы и ценности социальной и социально-педагогической работы, связанные с реализацией специалистами социальной сферы своих профессиональных обязанностей.

Главная цель «Кодекса этики социального работника и социального педагога» - определить и обозначить этические принципы и нравственные (моральные) позиции человека (клиента), специалиста (социального работника и социального педагога) и общества (различных институтов социума) в процессе их взаимодействия при удовлетворении социальных потребностей клиента.

Кодекс этики социального педагога и социального работника России

Способность действовать в соответствии с этическими нормами существенно повышает практическую значимость и качество услуг, предлагаемых клиентам. Этический долг социального работника - поддерживать высокие нравственные стандарты своего поведения, исключая какие-либо бесчестные, бестактные действия; четко различать высказывания и действия, сделанные им как частным лицом и как профессионалом, поэтому Кодекс этики включает в себя:

- принципы и стандарты этического поведения специалиста;
- требования к специалисту по нормативно-правовой базе РФ;
- личные качества, присущие социальному работнику как профессионалу.

1. Кодекс этики и служебного поведения федеральных государственных гражданских служащих Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (утвержден Приказом Минздравсоцразвития России от 14.02.2012 N 120);
2. Кодекс этики и служебного поведения работников органов управления социальной защиты населения и учреждений социального обслуживания (утвержден Приказом Минтруда России от 31.12.2013 № 792).
3. Кодекс профессиональной этики и служебного поведения работников федеральных государственных учреждений медико-социальной экспертиз (утвержден Приказом Минтруда России от 1.09.2014 № 596).

Слова и термины в социальной работе как этическая проблема

Шествие участников движения «Антимайдан» в феврале 2015 года



Термин «майдан» появился в интернете летом 2014 года.



**Директор по развитию
благотворительного
фонда «Даунсайд Ап»
Ирина Меньшенина
направила официальное
письмо фонда
организаторам шествия.
Использование диагнозов
в качестве оскорблений
совершенно недопустимо.**

В Японии не употребляются слова «плохой» или «нехороший» по отношению к детям. Для примера, даже на велосипедных стоянках возле школы таблички гласят:

«Так ставят велосипеды хорошие дети»

«Так хорошие дети велосипеды не ставят».



Даун – это фамилия английского ученого, который описал человека с синдромом самой распространенной генетической аномалии. Джон Лэнгдон Даун не только изучал этот синдром, но и много лет посвятил работе с такими людьми.

Других смыслов в этом слове нет.

Этические проблемы могут возникать по следующим направлениям

- – соотношение целей и средств их достижения;
- – соотношение личных и общественных интересов;
- – выбор между краткосрочной выгодой и долгосрочным результатом;
- – соотношение материальных и духовных ценностей при принятии решений.

Отношения между руководителями и подчиненными влияют на весь характер делового общения, во многом определяя его нравственно-психологический климат.

Это касается, прежде всего, того,

1. как и на основе чего отдаются распоряжения в процессе управления,
2. в чем выражается служебная дисциплина,
3. участвуют ли подчиненные в принятии решений,
4. какими методами подчиненные поощряются к более активным действиям, в какой мере учитывается их индивидуальность.

Этические проблемы, возникающие в деловых отношениях

- сокрытие фактов и неверная информация в отчетах при проведении проверок;
- выпуск некачественной продукции или предоставление некачественных услуг;
- завышение цен или прямой обман при проведении деловых переговоров;
- излишняя самоуверенность в суждениях, которая может привести к нанесению ущерба интересам компании;
- безоговорочное подчинение руководству, каким бы неэтичным и несправедливым оно ни оказалось;
- наличие фаворитов;
- невозможность высказать свое возмущение и несогласие в атмосфере неэтичных поступков;
- невозможность уделять должное внимание семье или личным делам из-за обилия работы;
- невозвращение каких-либо вещей или ценностей, взятых на рабочем месте, у сослуживцев или из фондов компании;
- сознательное преувеличение преимуществ своего плана работы для получения поддержки;
- преувеличенное внимание к перемещениям по иерархической лестнице в ущерб интересам дела;
- перемещение по служебной лестнице «по головам» сослуживцев;
- создание союзов с сомнительными партнерами в надежде на счастливую случайность;
- затяжки и промедления с выполнением своих обязанностей, что приводит к растрате времени и денег.

Особая специфика взаимодействия социальных работников со священниками.



Профессиональное общение

- Уважение
- Партнерские отношения
- Этикет и субординация
- Культура профессиональной речи



Этическая дилемма

Дилемма – это положение, при котором выбор одного из двух противоположных решений одинаково затруднительных (Толковый словарь Ожегов С.И., Шведова Н.Ю.).

Можно выделить группу **этических дилемм**, которые рано или поздно возникают в практической социальной работе в любом обществе и к преодолению которых в силу предупреждающей ответственности следует быть подготовленными.

Этическая дилемма представляет собой ситуацию морального выбора, когда при реализации одной нравственной ценности разрушается другая, не менее важная.

Этические проблемы и дилеммы возникают в отношении

- к клиентам,
- коллегам,
- собственной профессии,
- обществу в целом.

Эти проблемы нередко расплывчаты, неопределенны и порождают неуверенность, стремление не замечать и уклоняться от них.

Большинство затруднений для социального работника обусловлено необходимостью выбора между двумя или более противоречивыми обязательствами в постоянно меняющемся мире, развивающимися технологиями.

Проблемные области и этические дилеммы далеко не всегда являются общими для разных стран из-за различий в культуре и государственном управлении.

Необходимо поощрять дискуссии с целью выяснения важнейших вопросов и проблем, характерных для данной страны.

Независимость и манипулирование

Для социального работника, который рассматривает независимость человека как одну из базовых ценностей, всякое управление его поведением выглядит как манипулирование, но если такое решение невозможно без хотя бы незначительного воздействия или навязывания ценностей, а цель заманчива и реальна, социальный работник сталкивается с этической дилеммой.

Например, настаивая на том, что человек должен не мириться с обстоятельствами, а стремиться их изменять, что надо рационально использовать достоверные знания и планировать свое будущее, социальный работник не может быть уверен, будто бытие станет совершеннее благодаря его усилиям. Не может он быть уверен, что данная ситуация и не ухудшится от его вмешательства. При этом социальным работником обеспечивается принцип «не навреди».

Независимость и манипулирование

В социальной работе необходимо избегать возможности манипулирования сознанием и поведением, с тем, чтобы ориентировать клиента на идентификацию собственных ценностей и соотнесение с ними своих поступков.

Когда в центре внимания клиента находятся его собственные ценности, потенциал манипулирования снижается. Для этого надо развивать способности клиента делать осознанный и целенаправленный выбор ценностей и нести ответственность за этот выбор.

Необходимость говорить правду

Эта дилемма состоит в том, что, с одной стороны, не подвергается сомнению законное право клиентов на получение достоверной информации об их состоянии и благополучии, и считается, что нельзя отказывать им в правдивой информации или предоставлять дезинформацию.

С другой стороны, в отдельных случаях представляется этически оправданным и даже необходимым скрыть правду от клиентов или "снабдить" их дезинформацией ("спасительной ложью") для их же пользы.

В западной практике - преобладает первая позиция, в российской - вторая.

Конфиденциальность и частный характер сообщений

Во всех национальных этических кодексах и уставах содержится положение о том, что социальный работник, уважая личность и достоинство клиента, должен сохранять полученную от него информацию строго конфиденциально. Информация, используемая в одном случае, не должна быть применена для других целей без соответствующих санкций.

Возникает необходимость информировать клиента о границах конфиденциальности в конкретной ситуации, о целях получения информации и ее пользования и одновременно получить согласие клиента, например, на печатание, запись разговора, участие третьего лица.

Возможность доступа к информации через электронные ресурсы острее ставят проблему конфиденциальности.

Закон о защите персональных данных от 27 июля 2006 г. N 152-ФЗ

Сакральное / светское

Социальная работа на приходе одновременно должна поддерживать социальное (в том числе, материальное) благополучие людей и помогать прихожанам выполнять свой христианский долг.

Моральный долг и работа по найму

человеку «стыдно получать деньги в церкви» . Отсюда вытекает противопоставление «должность или человек». Несмотря на наличие должностной инструкции и устава религиозной организации, круг обязанностей социального работника храма не удастся четко определить: «это такая должность, ... человек занимается тем, что требуется в данный момент»

Должность / призвание

четкое определение обязанностей не подходит для работы в церкви: «В церкви все-таки место такое особое, все-таки, прежде всего, это дело сердца»

Специфика социальной работы в том, что

клиентами социальных служб часто являются люди, которые трудны в общении, что может быть вызвано как **возрастными** (например, снижение памяти), **эмоциональными** (например, гнев), **культурными** (например, этическая невоспитанность) характеристиками клиента.

Общение с клиентом



- **Принятие человека таким, каков он есть.**
- **Уважение права клиента на принятие самостоятельного решения на любом этапе совместных действий**
- **Тактичность**
- **Порядочность**
- **Комфортность общения и функциональность помещений**

Правила общения с людьми с особенностями в развитии



Концепция «независимой жизни»

Понятие **«независимая жизнь»** в концептуальном значении подразумевает два взаимосвязанных момента:

1. Независимая жизнь – это право человека быть неотъемлемой частью жизни общества и принимать активное участие в социальных, политических и экономических процессах, иметь свободу выбора и свободу доступа к жилым и общественным зданиям, транспорту, средствам коммуникации, страхованию, труду и образованию, возможность самому определять и выбирать, принимать решения и управлять жизненными ситуациями.

2. Независимая жизнь - это способ мышления, это психологическая ориентация личности, которая зависит от ее взаимоотношений с другими личностями, ее физическими возможностями, системой служб поддержки и окружающей средой.

Профессиональное общение

- Уважение
- Партнерские отношения
- Этикет и субординация
- Культура профессиональной речи



Международная декларация этических принципов в фандрайзинге (2006)

В 2006 году в Нидерландах на саммите представителей 24 ассоциаций фандрайзеров мира была принята декларация этических принципов в фандрайзинге. Ниже мы приводим ее примерный перевод на русский язык. Текст декларации на английском [\(файл в формате PDF\)](#).

Ассоциация фандрайзеров (декабрь 2013)

Попытки создания ассоциации предпринимались достаточно давно, начиная с 2000-х годов, но тогда, как говорят специалисты, рынок был еще не готов. Российская ассоциация, по словам учредителей, имеет те же цели и задачи, что и профессиональные ассоциации фандрайзеров во всем мире – развитие и формирование фандрайзинга как социального института и профессии.

Привлечение
средств от групп
доноров,
вызывающих
сомнения с
этической точки
зрения

Не приемлемо привлечение средств от организаций оккультного и деструктивного характера (сект и тому подобных).

Не приемлемо активное привлечение средств от организаций или частных лиц с криминальным имиджем (обращение к ним по своей инициативе). Допустимо пассивное привлечение средств от таких лиц и организаций (положительный ответ на предложение).

Не приемлемо при отказе от пожертвования ссылаться на криминальное прошлое донора.

Не приемлемо привлечение средств от производств, осознанно приносящих вред (откровенно уклоняющихся от соблюдения требований техники безопасности и экологических норм).

Допустимо привлечение средств от профсоюзов, традиционных религиозных организаций, организаций сетевого маркетинга, политиков и политических партий, административных органов, заключенных, анонимных доноров.

Денежное вознаграждение труда фандрайзера

Оплата деятельности фандрайзера относится на статью "административные расходы". Труд фандрайзера оплачивается из средств, выделенных на эту статью расходов, но в размере, не большем чем 20% от общей суммы привлеченных средств; либо оценивается в денежном эквиваленте и рассматривается как личный благотворительный вклад фандрайзера.

Желательно информировать донора о существовании данной статьи расходов. Заработная плата фандрайзера может начисляться из средств организации-заказчика. Оплата производится по согласованию с заказчиком.

Распространение
фандрайзером
информации о
заказчике во время
и после
фандрайзинговой
активности

Вся информация о клиенте,
используемая фандрайзером **должна
быть** максимально открытой.

Подлежит ограничению:

- личная конфиденциальная информация
- информация о партнерах организации-клиента

Любое распространение персональной информации **недопустимо** без согласования. Передача информации о фандрайзинговой кампании другим клиентам **должна**

согласовываться с заказчиком. Донор **должен знать** о расходах на организацию и проведение фандрайзинговой кампании. Донор **имеет право** на анонимность.

Ограничение фандрайзером информации о целях сбора средств и последующем расходовании средств (в частности, о целевом или не целевом использовании)	Информация о целях сбора и о расходовании средств является открытой. Следует предупредить клиентов о публичности информации об использовании ими привлеченных средств. Рекомендуется иметь устойчивый, постоянно работающий механизм обнародования такой информации. Прежде, чем обнародовать информацию о нецелевом использовании средств, следует предложить клиенту вариант действий в этой ситуации.
---	---

Использование в
фандрайзинговой
активности
"чувствительных"
точек целевой
группы

Использование "чувствительных" точек
целевой группы **допустимо, за
исключением:**

- такого использования, которое
ущемляет права и достоинства этих или
других социальных групп
- такого использования, которое
обостряет социальную обстановку
(настраивает общественное мнение
против группы людей, нагнетает страх
перед угрозой опасности)

Использование
церковного
благословения и
религиозных
убеждений

При использовании благословения
церкви какой-либо
конфессии **необходимо** основываться
на общечеловеческих ценностях, а не на
конфессиональных и религиозных
убеждениях. **Недопустимо** создавать у
кого-то ощущение "неправедного"
верующего, переносить
фандрайзинговую идею с проблемы на
исполнение религиозной нормы.
Недопустимо создавать иллюзию, что
деятельность, на которую собираются
средства, направлена исключительно на
реализацию какой-то религиозной
ценности.

Деонтологические основы социальной работы

Важнейшей категорией профессиональной этики является долг, который предстает как совокупность объективной необходимости и личной активности специалиста. Долг представляет собой нравственную задачу, которую человек формирует для себя сам на основании нравственных требований, обращенных ко всем.

Успешно выполнять свои функции специалисты могут лишь тогда, когда они глубоко осознали социальное значение своей деятельности и обладают высоким чувством долга, готовы до конца, вопреки всем трудностям его выполнять.

Внутренние переживания специалиста становятся фактором самопринуждения поступать в соответствии с этическими ценностями социальной работы.

Повышение престижа профессии в обществе.

Спасибо за внимание!

www.pstgu.ru