

якості, а також сукупність відповідних знань умінь, методів художньо-естетичної виховної діяльності.

#### Література

1. Богданова І.М. Педагогічні інновації в системі підготовки вчителя: кінець ХХ – початок ХХІ століття : монографія / І.М. Богданова. – Одеса : М.П. Черкасов, 2009. – 157 с.
2. Дубасенюк О.А. Професійна підготовка майбутнього вчителя до педагогічної діяльності : монографія / О.А. Дубасенюк, Т.В. Семенюк, О.Є. Антонова ; Житомир. держ. пед. ун-т ім. І. Франка. – Житомир, 2003. – 192 с.
3. Дьяченко М.И. Готовность к деятельности в напряженных ситуациях: психологический аспект / М.И. Дьяченко, Л.А. Кандыбович, В.А. Пономаренко. – Минск : Изд-во университетское, 1985. – 207 с.
4. Кондрашова Л.В. Морально-психологічна готовність студента до вчительської діяльності / Л.В. Кондрашова. – К. : Вища шк., 1987. – 54 с.
5. Коньшева Н.М. Содержание и структура профессиональной готовности учителя к эстетическому воспитанию школьников / Н.М. Коньшева // Формирование личности учителя в системе высшего педагогического образования / [под. ред. В.А. Сластенина]. – М. : Педагогика, 1979. – С. 78–90.
6. Неменский Б.М. Мудрость красоты: О проблемах эстетического воспитания : Кн. для учителя / Б.М. Неменский. – [2-е изд., перераб. и доп.]. – М. : Просвещение, 1987. – 253 с.
7. Ожегов С.И. Толковый словарь русского языка : 80 000 слов и фразеологических выражений / С.И. Ожегов, Н.Ю. Шведова // Российская академия наук. Институт русского языка им. В.В. Виноградова. – [4-е изд., доп.]. – М. : Азбуковник, 1999. – 944 с.
8. Прокопенко І.Ф. Педагогічна технологія : посібник / І.Ф. Прокопенко, В.І. Євдокимов. – Х. : Основа, 1995. – 105 с.
9. Толковый словарь русского языка : в 4 т. / [под. ред. проф. Д.Н. Ушакова]. – М. : ТЕРРА, 1996.
10. Узнадзе Д.Н. Психология установки / Д.Н. Узнадзе. – СПб. : Питер, 2001. – 416 с.
11. Энциклопедия профессионального образования : в 3-х т. / [под ред. С.Я. Батышева]. – М., 1999. – Т. 3. – 488 с.

РЯБКО І.В.

### АКСІОЛОГІЧНА ОСНОВА ЕТИКИ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

Професійна етика державних службовців, як і загальна етика, містить дві складові – деонтологічну, яка характеризує морально належну поведінку і, насамперед, моральний обов'язок державного службовця, та аксіологічну, яка розкриває моральні цінності професійної діяльності державного службовця. Практичне утвердження професійних цінностей залежить від їх інтерналізації (інтеріоризації) як морального обов'язку, що набуває значення професійного мотиву.

**Мета статті** – розглянути моральні цінності професійної діяльності державного службовця. Проаналізувати загальнолюдські, суспільні та професійні цінності у поведінці державного службовця. З'ясувати яким вимогам мають відповідати етичні цінності професійної діяльності державного службовця.

Цінності й мотиви професійної діяльності державного службовця, які характеризують його суб'єктивну орієнтацію, забезпечують включення в життя суспільства, визначаючи способи його діяльності та взаємодії з іншими людьми, а отже, характер і ступінь участі в розвитку суспільних відносин [3, с. 330]. Як інтегральні властивості особистості суб'єктивні орієнтації є стрижнем суб'єктивного світу особистості. Вони виявляються у будь-якій дії. Але найбільш повний вияв вони знаходять у моральних діях,

названих вчинками, які є “одиницями” поведінки особистості. “Вчинком в істинному розумінні, – писав С.Л. Рубінштейн, – є не всяка дія людини, а лише така, у якій провідну роль відіграє свідоме ставлення людини до інших людей, до суспільства, до норм суспільної моралі” [4]. Своїми вчинками особистість або стверджує існуючу форму суспільних відносин і свою позицію в їх системі, розвиває їх, або прагне змінити їх (чи змінити своє становище у цій системі). Відповідальний вчинок як моральний обов’язок державного службовця засвідчує його індивідуальність, силу волі та здатність діяти відповідно до професійних цінностей і цілей.

Завдяки моралі суб’єктивні орієнтації об’єднують особистість, групу і суспільство в єдине ціле. Мотиваційні орієнтації особистості виражають обрані як мотиви поведінки моральні знання, відповідні моральні почуття, моральні оцінки, а ціннісні орієнтації характеризують суспільні уявлення про добро і зло, схвалюване і несхвалюване, моральне й аморальне. Ціннісні орієнтації особистості відображають вплив суспільних цінностей на її поведінку. Свідомий вибір чи підтримка людиною тих чи інших цінностей як різновидів “блага” характеризують її суб’єктні властивості і, зокрема, моральну свободу. Саме в цьому розумінні об’єкта суб’єктивного вибору (між вищими і нижчими за рангом цінностями) суспільні цінності стають питанням професійної етики державних службовців. Взаємодія у свідомості людини мотивів і ціннісних орієнтацій зумовлює її етичний вибір у кожній конкретній ситуації.

Суспільні цінності відіграють особливу роль у поведінці державного службовця. Їх інституціоналізація є умовою стабільності суспільства. Таким чином, суспільні цінності задають своєрідну “систему координат”, у просторі якої відбувається суспільна життєдіяльність і ціннісна орієнтація поведінки державного службовця. Межі його поведінкової ролі розкриває потрійне значення феноменів цінності: 1) цінність – суспільна норма; 2) цінність – право; 3) цінність – критерій оцінювання. Цінність у сенсі “добра” внутрішньо пов’язана з чинниками, що підтримують активність суб’єкта в інтеграції соціальної системи; цінність у сенсі “права” внутрішньо пов’язана з тим, що необхідно для підтримки його “курсу активності”. У моделі поведінки людини “цінність” виконує також функцію критерію “оцінки”. Саме завдяки такому значенню цінності створюють моральний суспільний простір, а тому мають сприйматися людиною як факти, що вимагають до себе пристосування [1, с. 105].

Основою системи суспільних цінностей мають виступати загальнолюдські цінності: гідність людини, мир (злагода), свобода, справедливість, солідарність тощо. Спростування можливості існування об’єктивних моральних норм як універсальних принципів поведінки, пише Л. Кольберг, є серйозною помилкою, яка призводить до руйнування системи соціального регулювання. Вона позбавляється надійного, століттями перевіреного механізму. “Всі індивіди у всі епохи вживають одні й ті самі моральні категорії, поняття або принципи; всі індивіди у будь-якій культурі проходять

одні й ті самі стадії, хоча вони відрізняються за темпами і часом цього розвитку” [7, с. 36].

Особливістю загальнолюдських цінностей є те, що вони є об’єктивно спільними цінностями, які набули статусу суспільних інтересів. Завдяки прийняттю суспільством їх як суспільних, вони забезпечують його єдність і стабільність функціонування. Тому їх часто називають цінності-цілі, цінності-інтереси. Вони не підпорядковані будь-яким іншим (індивідуальним чи груповим) інтересам, а навпаки, покликані їх узгоджувати. Йдеться не про ігнорування часткових інтересів, а про деякі обмеження домагань заради їх узгодження в суспільстві. Основою узгодження є забезпечення “спільного блага” для всіх його членів. Найбільш адекватними такої суспільній меті цінностями є ідеал миру, свобода, справедливість, солідарність, а також гідність і права людини як її “стратегії”. Спільнота як цілісність народжується із суспільної (соціальної) взаємодії особистостей (соціальної кооперації) і являє собою сукупність суспільних відносин. Цінністю вона буде в тому разі, якщо суспільні відносини відображають такий порядок між людьми, який сприяє задоволенню індивідуальних потреб та інтересів, розвитку і самореалізації кожного його члена. Суспільна цілісність як суспільне благо є “соціально-етичним збірним поняттям” для згаданих вище цінностей – миру (злагоди), свободи, справедливості [6, с. 90–91]. Як цінність суспільна цілісність разом з ними набуває характеру принципу і регулює інтереси членів спільноти, зобов’язуючи кожного до певного самообмеження. Її особливість полягає в тому, що вона відіграє інструментальну роль, вимагаючи в кожній ситуації знаходити оптимальне поєднання індивідуального і суспільного інтересів. Міра задоволення індивідуальних інтересів у спільноті породжує позитивне відчуття єдності, яке являє собою своєрідну оцінку суспільного порядку і зумовлює визнання його як суспільної цінності, а отже, спільного інтересу. У разі відсутності в суспільстві мінімальних стандартів справедливості та свободи, які свідчать про недотримання прав і свобод людини, навіть мир не може відігравати компенсаторну роль для визнання членами суспільства його цінності.

У професійній етиці державних службовців суспільна цілісність як цінність може називатися “батьківщиною”, “нацією”, “державою”. Щоб позбутися абстрактності її сприйняття, породженої радянською практикою, необхідна практична реалізація в суспільній діяльності та відносинах єдності двох цінностей – Людини і Батьківщини. Батьківщина – не як самоціль, а живий організм, який забезпечує повагу гідності людини, розкриття і сприйняття інтересів кожного і є осередком, у якому кожна особистість почуває себе захищеною, потрібною і належно оціненою. Він виникає в системі гуманних суспільних відносин, у яких індивідуальне і загальне благо є взаємозумовленими феноменами. Такі відносини є наслідком співучасті в управлінні державними справами і солідарної поведінки кожного громадянина.

Інтеграція елементів індивідуальної моральної свідомості є основою моральної орієнтації суб’єкта. Вона характеризує здатність службовця до

усвідомлення необхідності існування спільних (суспільних) моральних цінностей і єдиних моральних норм та принципів для всіх людей, незалежно від їх соціальних, психологічних або етнічних характеристик. Здатність до диференціації означає вміння розрізняти реальний стан соціальної практики і “належний” – такий, що відповідає суспільним цінностям – моральний рівень; це і здатність диференціювати типові й проблемні ситуації професійної діяльності та поведінки.

Етичне оцінювання, як і будь-яке інше, здійснюється на професійних цінностях, які відіграють роль масштабу. Оскільки етика поведінки спрямована, насамперед, на досягнення взаєморозуміння між людьми, то базовими (“підставовими”, за визначенням В. Лісового) для етичного оцінювання професійної діяльності державних службовців є набір цінностей, які сприяють досягненню порозуміння між людьми. Ці цінності мають відповідати двом вимогам: бути взаємопов’язаними і забезпечувати баланс у задоволенні індивідуальних моральних потреб та потреб спільноти. Для морального оцінювання професійної поведінки і діяльності державного службовця такими цінностями є життя людини, її гідність, свобода, справедливість, мир (злагода), соціальний порядок, патріотизм тощо. Такі цінності зафіксовані в Конституції, законах держави, інших нормативних документах, у професійних стандартах і етичних кодексах тощо [5]. Проте вони матимуть вагу як причинні тільки в разі їх функціонування як суб’єктивної орієнтації службовців.

Суб’єктивна орієнтація відповідно до категоричного імперативу ґрунтується на самоконтролі поведінки, який полягає у спостереженні за реалізацією базових етичних цінностей незалежно від характеру ситуації (типова чи проблемна) чи інших обставин. Його метою є забезпечення того, щоб жодна з базових цінностей не була свідомо втрачена або нею знехтували за рахунок абсолютизації іншої. Легітимація вибору державного службовця включає аналіз імовірних наслідків реалізації кожної з наявних у конкретній ситуації цінностей відповідно до їх ієрархії. Здатність службовця до критичного мислення в процесі оцінювання ситуації дасть йому змогу визначити відносну вагу в ній кожної з цінностей, і лише виходячи із аналізу цієї ситуації віддати перевагу одній, вищій цінності. Саме така поведінка державного службовця відповідатиме вимогам категоричного імперативу: “реалізуй якнайбільше цінностей, а в разі сумніву віддай перевагу вищій цінності перед нижчою” [2, с. 41, 84]. Заперечення певної цінності, згідно з категоричним імперативом, виправдане тільки тоді, коли воно здійснюється для можливого збереження вищої цінності. Отже, виходячи з аналізу ситуації, державний службовець визначає більшу актуальність певної цінності й обґрунтовує своє рішення визнати її як центральну.

Використання базових етичних цінностей – “цінностей-цілей” – має відповідати таким вимогам:

1. Цінності-цілі є постійними індикаторами службової діяльності. Жодну з них не можна залишити поза увагою. Незважаючи на те, що цін-

ності реалізуються опосередковано, їх необхідно враховувати і в процесі розробки рішень та їх реалізації, і в конкретних діях та відносинах.

2. Цінності-цілі є орієнтирами, і в цьому сенсі їх можна назвати також принципами. Проте принципи не можуть нормувати дії, в конкретних ситуаціях вони мають бути базою, загальним керівництвом у діях, при прийнятті рішень, у відносинах із громадянами, суспільством, у колективі, а також щодо самого себе.

3. Формулювати цінності-цілі як професійні вимоги означає сформулювати на їх основі спеціальні норми професійної діяльності. Цінності у формі професійної норми покликані інтегрувати соціальну систему, тому вони мають містити конкретні способи орієнтації для дій при виконанні службових функцій і в ситуативних умовах, специфічних для цієї професії. Тому в практиці набули більшого поширення формулювання у вигляді заборон, що дає змогу чітко розмежувати бажане і недозволене. Наприклад, замість виразу “надати свободу” використовується ідентичне формулювання: “не допускати примусових дій”. Це дасть змогу не знецінювати цінності, не перетворювати їх на “гучні фрази”, демагогію. Крім того, у такому формулюванні поняття “цінність” більш придатне до вживання як інструмент чи засіб дії.

4. Ураховуючи те, що між цінностями-цілями існує не лише позитивна взаємодія, а й можливий конфлікт (цільовий), постійним завданням державного службовця є дотримання сформульованого вище категоричного імперативу, що забезпечить їх розумний баланс.

Таким чином, етична поведінка державного службовця має базуватися на ієрархії засадничих цінностей, яка зумовлює підхід до професійної діяльності з погляду гуманістичної перспективи розвитку людини, громадянина, держави і суспільства. Оцінка й моральний вибір базових та інших професійних цінностей ґрунтується не на власних упередженнях чи на зовнішньому впливі, а на свідомому розрахунку, що в певній ситуації реалізація вищої цінності здатна сприяти досягненню кращих результатів. Така постійна рефлексія державних службовців стосовно суспільних і професійних цінностей є їх моральним обов’язком.

Суспільні цінності орієнтують службовців на суспільно-відповідальну поведінку, на гуманну професійну взаємодію і готовність до діалогу із громадянами та іншими суб’єктами суспільного процесу, на повагу гідності кожної людини і самоповагу, солідарну поведінку тощо. Їх успішне функціонування як регуляторів і стимулів професійної діяльності залежить від міри задоволення індивідуальних інтересів і потреб державного службовця. Неувага до них або нехтування ними з боку професійної групи або суспільства означає, що службовець використовується як засіб, його гідність зневажена.

Формування етичної поведінки державних службовців, яка забезпечує відносну рівновагу суспільства як соціальної системи, потребує свідомого ціннісно-мотиваційного об’єднання в єдине ціле особистості, колективу (держави) і суспільства. Воно відбувається в трудовому колективі,

який є своєрідною лабораторією моделювання бажаного суспільного устрою. Оскільки трудовий колектив – первинна ланка держави, один з елементів системи державного управління і суспільної системи в цілому, його розвиток і функціонування мають розглядатися в їх контексті шляхом реалізації загальних принципів функціонування системи: інтерналізації, інституціоналізації, очікувань [1].

Інтерналізація забезпечує включення до системи суб'єктивних орієнтацій державного службовця суспільних і морально-професійних етичних цінностей, а також рольових очікувань. Завдяки інтерналізації особистість освоює і присвоює цінності та рольові вимоги, що відповідають очікуванням соціального середовища (колективу, суспільства). Розуміння і освоєння цінностей – складний процес, який включає такі етапи: засвоєння знань про сутність і зміст цінностей, їх співвідношення із суспільними очікуваннями; освоєння умов і способів їх реалізації у рольовій поведінці; перетворення цінностей на індивідуальну мову поведінки в процесі їх впровадження у професійну діяльність; включення цінності у суб'єктивну систему орієнтацій, що спричинює динамічну зміну особистості та її поведінки. Механічна передача інформації про цінності, як показала радянська практика та її підхід до впровадження, загальних правил поведінки державних службовців, не забезпечує інтерналізації цінностей. Її наслідком у кращому разі стає засвоєння зовнішніх атрибутів або елементів етикетних форм поведінки (так звана “демонстраційна етика”), у гіршому – будь-яка зміна обставин професійної діяльності породжує конформізм або призводить до звільнення з роботи.

Етичний характер професійної діяльності з орієнтацією на служіння громадянину, державі, суспільству вказує на двосторонній характер процесу соціальної взаємодії державного службовця і соціального середовища. Тобто він передбачає зустрічне сприяння держави, суспільства задоволенню його інтересів і очікувань: морально-професійний обов'язок державного службовця має врівноважуватися зустрічним обов'язком громадян, держави й суспільства щодо дотримання норм і гарантій його професійного статусу, статусу громадянина та адекватною оцінкою його праці.

**Висновки.** Етична поведінка державного службовця – це особлива (ціннісно-нормативна) професійна діяльність суб'єкта державного управління, спрямована на інтеграцію суспільства на засадах цінностей і цілей демократичної держави, в яких узгоджені суспільні, інституційні й індивідуальні інтереси. Вона має гуманістичну спрямованість, є внутрішньо мотивованою і такою, що є наслідком добровільного вибору службовцем суспільного інтересу як домінуючий мотив професійної діяльності. Її стійкість забезпечується зовнішніми (суспільними й інституційними) і внутрішніми (особистісними) формами підтримки і контролю.

#### Література

1. Барзгова Е.С. Американская социология: Традиции и современность / Е.С. Барзгова. – Екатеринбург : Делов. кн. – 1997. – 176 с.

2. Гьосле В. Практична філософія в сучасному світі / В. Гьосле ; [пер. з нім., прим. та післямова А. Єрмоленка]. – К. : Лібра, 2003. – 248 с.
3. Ломов Б.Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии / Б.Ф. Ломов. – М. : Наука, 1984. – 445 с.
4. Рубинштейн С.Л. Проблемы общей психологии / С.Л. Рубинштейн. – [2-е изд.]. – М. : Педагогика, 1976. – 416 с.
5. Рудакевич М. Кодекс етики як засіб регулювання професійної поведінки державних службовців / М. Рудакевич // Вісн. УАДУ. – 2002. – № 1. – С. 291–297.
6. Сутор Б. Малая политическая этика / Б. Сутор // Политическая и экономическая этика / пер. с нем. С. Курбатовой, К. Костюка. – М., 2001. – С. 29–177.
7. Goodnew Frank J. / Politics and administration / Frank J. Goodnew. – N.Y. : Macmillan, 1900. – P. 7–11.

СОКИРКО О.С.

## **ОСОБЛИВОСТІ МЕТОДИКИ ПОЧАТКОВОГО НАВЧАННЯ ПЛАВАННЯ ДІТЕЙ З ПОРУШЕННЯМИ СЛУХУ**

Серед категорії людей з особливими потребами значна кількість тих, хто має порушення слуху. Натомість практика показує, що за умови відповідної, своєчасної і цілеспрямованої роботи особи з порушенням слуху достатньо ефективно опановують програму загальноосвітньої і професійної підготовки.

Недостатність у мовній діяльності, зменшення обсягу інформації, що отримують глухі внаслідок ураження слуху, позначається на розвитку всіх пізнавальних процесів, а це, у свою чергу, накладає відбиток на розвиток рухового аналізатора і на оволодіння майже всіма видами рухових навичок. Це вимагає здійснення спеціальної корекційно-компенсаторної роботи, спрямованої на вдосконалення їх рухової сфери, яка базується на компенсаторних перебудовах усього розвитку глухих дітей.

Проблемі корекційної роботи з дітьми, що мають порушення слуху, присвячено дослідження Н. Байкіної [1], Л. Виготського [3], Л. Глибокової [2], Яшунської [5] та ін. Ними визначено можливості корекції недоліків рухової активності глухих дітей засобами фізичних вправ. Доведено, що плавання позитивно впливає на діяльність серцево-судинної і дихальної систем, завдяки плаванню підвищується життєва ємність легень, збільшується інтенсивність обмінних процесів.

Проте проблема розвитку психофізичної сфери дітей дошкільного віку з порушенням слуху засобами плавання не була предметом спеціального дослідження.

**Мета статті** – формування умінь адаптивного плавання у глухих дітей дошкільного віку.

При навчанні техніці плавання глухих дошкільників застосовували наочні та практичні методи навчання. Наочний метод передбачав використання у роботі з глухими дітьми 5–6 років не тільки зорове сприйняття, а й асоціації, які виникають у них при образному поясненні плавальних вправ. Наприклад: “Пірнаємо, як дельфін”, “Випускаємо водичку, як кит”, “Робимо ніжками фонтан”, “Працюємо руками, як млин” тощо.