

Міністерство освіти і науки України
Ніжинський державний університет імені Миколи Гоголя
Факультет психології і соціальної роботи
Кафедра соціальної педагогіки і соціальної роботи

Освітня програма: Соціальна робота. Управління
соціальним закладом
Спеціальність: 231 Соціальна робота

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на здобуття освітнього ступеня «магістр»

Розвиток професійної компетентності майбутніх соціальних працівників у позааудиторній волонтерській діяльності

студентки **Бондаренко Ганни Григорівни**

Науковий керівник: Лісовець Олег Васильович,
д-р пед. наук, доц.

Рецензенти:

1. Проф., докт. пед. наук Криловець М. Г.
2. Доц., канд пед. наук Рень Л.

Допущено до захисту
Завідувач кафедри
професор _____ «__» ____ 2019 р. Криловець М.Г.

Ніжин 2019

АНОТАЦІЯ

Бондаренко Г. Г. Розвиток професійної компетентності майбутніх соціальних працівників у позааудиторній волонтерській діяльності. – Рукопис.

Робота на здобуття освітнього ступеня магістра за спеціальністю «Соціальна робота». Ніжинський державний університет імені Миколи Гоголя. Ніжин, 2019.

У роботі розглянуто вплив позааудиторної волонтерської діяльності на професійну компетентність майбутніх соціальних працівників. Проаналізовано особливості професійної компетентності майбутніх соціальних працівників. Розкрито сутність і зміст комунікативної, організаторської, соціальної компетентностей та визначено їх місце у структурі професійної компетентності соціального працівника. Досліджено вплив позааудиторної волонтерської діяльності на рівень розвитку комунікативної, організаторської, соціальної компетентностей майбутніх соціальних працівників на основі системи роботи волонтерської групи «Час для нас».

Ключові слова: компетентність, професійна компетентність, позааудиторна діяльність, волонтерська діяльність, соціальна компетентність, комунікативна компетентність, організаторська компетентність.

ANNOTATION

Bondarenko G. G. Development of professional competence of future social workers in non-auditing volunteering activities.

Work for Master of Social work degree. Nizhyn Gogol State University. Nizhyn, 2019.

The paper considers the influence of non-auditing volunteer activity on professional competence of the future social workers. The peculiarities of professional competence of the future social workers are analyzed. Essence and content of communicative, organizational, social competencies are revealed and their place in the structure of professional competence of social worker is defined. The influence of non-auditing volunteer activity on the level of development of communicative, organizational, social competence of future social workers is investigated on the basis of the system of work of volunteer group «Time for us».

Key words: competence, professional competence, extracurricular activities, volunteering, social competence, communicative competence, organizational competence

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ КОМПЕТЕНТНІСНОГО ПІДХОДУ В ПРОЦЕСІ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ.....	12
1.1. Компетентнісний підхід в університетській освіті.....	12
1.2. Особливості професійної компетентності майбутніх соціальних працівників.....	17
1.3. Сучасний стан проблеми розвитку професійних компетентностей студентів у позааудиторній волонтерській діяльності.....	24
Висновки до розділу 1.....	31
РОЗДІЛ 2. ДОСЛІДНИЦЬКА РОБОТА З РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНИХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ МАЙБУТНІХ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ У ПОЗААУДИТОРНІЙ ВОЛОНТЕРСЬКІЙ ДІЯЛЬНОСТІ.....	33
2.1. Характеристика сформованості комунікативної компетентності майбутніх соціальних працівників.....	33
2.2. Характеристика сформованості організаторської компетентності майбутніх соціальних працівників.....	43
2.3. Характеристика сформованості соціальної компетентності майбутніх соціальних працівників.....	47
2.4. Особливості та результати впровадження системи розвитку професійної компетентності майбутніх соціальних працівників у позааудиторній волонтерській діяльності в умовах університетської освіти.....	55
Висновки до 2 розділу.....	73
ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ.....	76
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	79
ДОДАТКИ.....	89

ВСТУП

Динамічність соціальних процесів, спрямованих на демократизацію та гуманізацію сучасного українського суспільства, відповідність Цілям сталого розвитку України на період до 2030 року визначають актуальність соціального пріоритету в ідеології розвитку держави у цілому та складають основу організації процесів навчання та виховання особистості молодого людини, формування її соціальної активності. Певним практичним механізмом реалізації соціальної політики у нашій державі є соціальна робота, яка спрямована на нормалізацію життєдіяльності людини, задоволення та гармонізацію її соціальних потреб, узгодженню потреб особи і суспільства, та здійснюється як фахівцями, так і волонтерами.

Проблема компетентності майбутнього соціального працівника набуває в останні роки все більшої актуальності у зв'язку з прийняттям в Україні курсу на вирішення соціальних проблем населення і необхідністю підготовки компетентних фахівців для роботи у цій галузі. Зміни в економіці, політиці, культурі спонукають до реформування й у підготовці кваліфікованих кадрів, здатних до творчого вирішення професійних завдань, застосування новітніх технологій, партнерської взаємодії. Кадрове забезпечення фахівцями у закладах соціальної сфери не відповідає вимогам сьогодення, недостатня кількість професійно підготовлених спеціалістів для реалізації різних напрямів соціальної роботи, в тому числі і волонтерської.

Саме тому в Україні останнім часом активно стимулюється благодійна діяльність та розвивається волонтерський, у тому числі студентський, рух. Майбутні фахівці соціальної сфери стають повноправними суб'єктами соціальної роботи. Освітнє середовище закладу вищої освіти має найкращі можливості для розвитку волонтерського руху та популяризації різних видів волонтерської діяльності серед студентської молоді. Відповідно, постає необхідність використання таких організаційних форм роботи з майбутніми фахівцями соціальної сфери, які б дозволили активно самостійно включатися і швидко реагувати на запити громади щодо волонтерської підтримки.

Офіційне визнання волонтерської діяльності та її закріплення на законодавчому рівні відбулося 10 грудня 2003 р. постановою Кабінету Міністрів України «Про затвердження Положення про волонтерську діяльність у сфері надання соціальних послуг» [69]. У 2011 році було прийнято Закони України «Про волонтерську діяльність», «Про затвердження Положення про волонтерську діяльність у сфері надання соціальних послуг» від 19 квітня 2011 року [26]. У наступних Законах України «Про соціальну роботу з сім'ями, дітьми та молоддю», «Про громадські об'єднання» волонтерська робота визнається як необхідна та суспільно корисна. У Стандарті Вищої освіти України від 24.04.2019 р. № 557 визначено інтегральні, загальні, спеціальні компетентності майбутніх соціальних працівників [78], які розвиваються у позааудиторній волонтерській діяльності.

Різноманіття напрямів, форм та методів волонтерської діяльності відкриває широкі перспективи для активізації духовного, інтелектуального та культурного потенціалу молоді, усвідомлення майбутнім соціальним працівником місця і ролі волонтерської роботи як засобу особистісного розвитку та самореалізації, самовизначення та самоствердження, як способу надання допомоги людям, які її потребують, є шляхом не тільки саморозвитку, а й професійного становлення.

Вагомий внесок у становлення теорії волонтерства, розробку його теоретичних та методологічних засад зроблено вітчизняними (І. Айнутдинова, О. Акімова, Л. Вандишева, В. Пестрикова), українськими (О. Безпалько, І. Зверєва, Н. Заверико, Г. Лактіонова, Л. Міщик, І. Мигович, С. Пальчевський, В. Петрович, Ю. Поліщук, А. Рижанова, М. Тименко) й зарубіжними (Р. Лінч, С. Маккарлі (США), Л. Питка, Є. Матерна (Польща) дослідниками, які визначили сутність, ознаки, особливості, напрями та принципи волонтерської роботи.

Вітчизняна педагогічна наука збагачена низкою фундаментальних досліджень, в яких розглядаються різноманітні аспекти підготовки майбутніх соціальних педагогів (І. Бех, М. Галагузова, Н. Гарашкіна, Л. Коваль, Л. Міщик, І. Мигович, В. Поліщук, С. Харченко та ін.); фахівців із соціально-педагогічної

роботи (В. Бочарова, Б. Вульф, М. Гур'янова, І. Лавриненко, Л. Нагавкіна, В. Сидоров, О. Сорочинська та ін.).

Окремі аспекти діяльності волонтерів розкриті в працях вітчизняних науковців. Так, у роботах І. Звереві, Г. Лактіонової, С. Савченка, С. Харченка, О. Лісовця обґрунтовано роль волонтерства як складової соціальної роботи з молоддю. У дослідженнях О. Безпалько, Р. Вайноли, Н. Заверико, А. Капської, В. Петровича, розкрито технології залучення та підготовки молоді до волонтерської діяльності. Особливості роботи волонтерів у центрах соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді висвітлено у роботах О. Кузьменка, Н. Романової, С. Толстоухової. Як складову соціально-педагогічної діяльності молодіжних організацій обґрунтовано волонтерство в працях Ю. Поліщука, питанням організації студентських волонтерських груп зі студентами спеціальності «соціальна педагогіка» займалися З. Бондаренко, Т. Лях.

Аналіз багаторічного досвіду волонтерства висвітлено у роботах зарубіжних авторів, зокрема Г. Каскеллі, Р. Кроу, Б. Левайн, Р. Лінча, С. Маккарлі, М. Мерріл, К. Навартнам, М. Нуланд.

Незважаючи на різноплановість наукових досліджень, жодний із охарактеризованих підходів не забезпечує сповна виконання завдання щодо розвитку професійної компетентності майбутніх соціальних працівників у позааудиторній волонтерській діяльності в умовах закладу вищої освіти.

Аналіз літературних джерел, результатів наукових досліджень і практики соціальної роботи дали змогу виокремити *суперечності* між потребою суспільства у підготовці професіоналів соціальної сфери, що здійснюють волонтерську діяльність та недостатньою увагою до цієї проблеми в теорії і практиці професійної освіти, і вимагають пошуку нових форм підготовки та розвитку їх професійних компетентностей в позааудиторній волонтерській діяльності, що зумовило вибір теми магістерського дослідження: **«Розвиток професійної компетентності майбутніх соціальних працівників у позааудиторній волонтерській діяльності».**

Об'єкт – процес професійної підготовки майбутнього соціального працівника в умовах університетської освіти.

Предмет – вплив форм та методів позааудиторної волонтерської діяльності на розвиток професійних компетентностей майбутніх соціальних працівників.

Мета – обґрунтувати та експериментально перевірити систему розвитку професійної компетентності майбутніх соціальних працівників у позааудиторній волонтерській діяльності в умовах університетської освіти.

Відповідно до об'єкта, предмета, мети визначено такі **завдання**:

1. Проаналізувати ступінь розробленості досліджуваної проблеми у вітчизняній та зарубіжній науковій літературі.

2. Обґрунтувати особливості системи розвитку майбутніх соціальних працівників у позааудиторній волонтерській діяльності в умовах університетської освіти.

3. Розкрити сутність і зміст комунікативної, організаторської, соціальної компетентностей та визначити стан їх сформованості в системі розвитку професійної компетентності майбутніх соціальних працівників.

4. Обґрунтувати та експериментально перевірити систему розвитку професійної компетентності майбутніх соціальних працівників у позааудиторній волонтерській діяльності в умовах університетської освіти.

Для вирішення зазначених завдань і перевірки гіпотези в роботі застосовуються такі **методи дослідження**:

- **теоретичні** методи: описово-аналітичний аналіз психолого-педагогічної, філософської, літератури вітчизняних і зарубіжних авторів; соціально-педагогічний аналіз навчальних програм;

- **емпіричні** методи: експериментальний (проведення констатувального та формувального експерименту);

- **статистичні методи** – кількісний та якісний аналіз рівня компетентностей майбутніх соціальних працівників для забезпечення об'єктивності та достовірності результатів.

Наукова новизна і теоретична значущість дослідження:

- уточнено сутність понять «професійна компетентність», «позааудиторна волонтерська діяльність», «комунікативна компетентність», «організаторська компетентність», «соціальна компетентність»;

- розкрито теоретичні засади розвитку комунікативної, організаторської, соціальної компетентностей майбутніх соціальних працівників в умовах університетської освіти шляхом наукового обґрунтування і характеристики сутності та змісту у контексті професійної підготовки студентів-майбутніх соціальних працівників;

- розроблено авторську систему розвитку професійної компетентності майбутніх соціальних працівників у позааудиторній волонтерській діяльності в умовах університетської освіти;

- виявлено та охарактеризовано показники та рівні сформованості комунікативної, організаторської, соціальної компетентностей майбутніх соціальних працівників у позааудиторній волонтерській діяльності.

Достовірність наукових результатів дослідження, правильність та адекватність конкретних висновків підтверджені вихідними методологічними положеннями, сукупністю взаємодоповнюючих методів дослідження, дослідно-експериментальною перевіркою, використанням математичних методів обробки статистичних даних педагогічного експерименту, проведенням комплексного аналізу отриманих результатів експериментальної перевірки.

Методологічну основу дослідження професійної компетентності майбутніх соціальних працівників в умовах університетської освіти становить діяльнісний підхід (О. Леонтьєв, І. Підласий, М. Скаткін); особистісно-орієнтований підхід (В. Беліков, Є. Бондаревська, В. Бочарова, В. Шадріков, І. Якиманська та ін.); контекстний підхід (А. Вербицький, М. Ільзова, А Федорова та ін.); технологічний підхід(А. Алексюк, В. Беспалько, В. Бондар, Р. Вайнола, І. Зверєва, І. Зимняя, Т. Ільїна, І. Підласий, А. Капська, О. Карпенко, Т. Лаврикова, Л. Фрідман та ін.); компетентнісний підхід (О. Акулова, В. Болотова, М. Вернадський, В. Козирєв, Г. Селевко, А. Хуторської та ін.).

Практичне значення магістерської роботи визначається тим, що теоретичний матеріал і результати експериментального дослідження можуть

бути використані в практиці закладів вищої освіти та закладів професійної, професійно-технічної освіти, сприяти підвищенню рівня професійних компетентностей майбутніх соціальних працівників у позааудиторній волонтерській діяльності. Запропонована методика дає можливість широко використовувати результати дослідження в практиці роботи студентських волонтерських груп. У магістерській роботі визначені умови, що забезпечують найбільш інтенсивний розвиток комунікативної, організаторської, соціальної компетентностей майбутніх соціальних працівників у позааудиторній волонтерській діяльності. Зазначені матеріали можуть бути використані у системі підготовки майбутніх соціальних працівників в умовах університетської освіти: у процесі викладання практичних спецкурсів, у підготовці студентами кваліфікаційних (дипломних та магістерських) робіт тощо.

Етапи дослідження:

I – теоретико-пошуковий етап (2018 р.) полягав в аналізі літератури, формулюванні об'єкта, предмета, мети, завдань, методів дослідження;

- аналіз теоретичного матеріалу;

II – експериментально-дослідний етап (2018-2019 р. р.) включав:

- продовження аналізу теоретичного матеріалу;
- визначення початкового стану рівня розвитку комунікативної, організаторської, соціальної компетентностей майбутніх соціальних працівників (констатувальний етап експерименту);

III – дослідницький етап (2019 р.) включав:

- обґрунтування впливу позааудиторної волонтерської діяльності на розвиток комунікативної, організаторської, соціальної компетентностей майбутніх соціальних працівників;
- здійснення дослідницької роботи з розвитку професійних компетентностей майбутніх соціальних працівників у позааудиторній волонтерській діяльності.

Апробація результатів дослідження здійснювалася. Основні положення та результати дослідження апробовані та обговорювались на науково-практичних конференціях, семінарах, форумах:

- 4-тій міжнародній конференції «Модернізація освітнього середовища: проблеми та перспективи» (11-12 жовтня 2018 р., Уманський державний педагогічний університет ім. Павла Тичини);

- Всеукраїнському семінарі «Ефективне використання потенційних можливостей ГОІ в забезпеченні захисту соціальних, економічних, культурних інтересів осіб з інвалідністю» (24-28 жовтня 2018 р., Львівська обл. Турківський р-н, с. Яворів, організатор - Національна Асамблея людей з інвалідністю України);

- Всеукраїнському тренінгу «Основи фінансового планування. Фандрейзинг. Можливості забезпечення стабільної діяльності ГОІ» (12-14.11.2018 р., м. Київ, організатор - Національна Асамблея людей з інвалідністю України);

- Міжнародній конференції «Партнерська взаємодія у системі інститутів соціальної сфери» (15-16.11. 2018 р., м. Ніжин, НДУ ім. Миколи Гоголя);

- Міжнародному Саміті з Універсального дизайну в рамках Спільної Програми ПРООН, ВООЗ та МОП «Сприяння інтеграційній політиці та послугам людей з інвалідністю в Україні» (7 лютого 2019 р., за підтримки Партнерства ООН з питань реалізації прав людей з інвалідністю);

- Всеукраїнській науково-практичній конференції «Дизайн, освіта, креативні індустрії» (18-19 квітня 2019 р., м. Київ, КНУіМ);

- Міжнародній науково-практичній конференції «Інформаційні технології в культурі, мистецтві, освіті, науці, економіці та бізнесі» (18-19 квітня 2019 р., м. Київ);

- Міжнародній конференції з супроводу дітей з інвалідністю та підтримки їх родин «Кращий старт» (24.04. 2019 р., м. Київ);

- Конференції «Молодь у науці» (травень 2019 р., м. Ніжин);

- Всеукраїнському Фестивалі освітніх інновацій "Освітній Хайп" (8.06.19, м. Ніжин);

- Регіональному семінарі «Жінка – дієвий фактор розвитку громад» в рамках проекту «Розширення можливостей жінок в прийнятті рішень – успішна децентралізація» (12.06.19, м. Чернігів);

- регіональній зустрічі ТОВ «Червоного Хреста України» на тему: «Згрупування команди, обмін досвідом та налагодження комунікації волонтерів Чернігівської області у рамках плану лідера Центрального регіонального об'єднання» (26-27.06. 2019 р., м. Чернігів);

- Всеукраїнській науково-практичній інтернет-конференції «Початкова освіта: історія, проблеми, перспективи» (17.10.2019 р., м. Ніжин);

- Міжнародній конференції «Жінка в освіті та науці» (7-8 листопада 2019 р., м. Ніжин);

- Національній волонтерській Асамблеї Товариства Червоного Хреста України (6-10.11. 2019 р., м.Київ);

- 1-му Волонтерському форумі молоді м. Ніжин та Ніжинського району (5.12.19, м. Ніжин).

Публікації Основні результати дослідження відображено в 4 публікаціях автора :

1. Бондаренко Г. Г. Врахування гендерного підходу у фаховій підготовці майбутніх соціальних працівників. *Збірник матеріалів 2-ї Міжнародної конференції «Гендерні студії : навчання, дослідження та практика» та семінару для молодих дослідників»* / за ред. О. В. Авраменко, Т. В. Лісова. Кропивницький: Видавництво «КОД». С. 141-143.

2. Бондаренко Г. Г. Особливості підготовки майбутніх соціальних працівників до волонтерської роботи. *Модернізація освітнього середовища: проблеми та перспективи: матеріали 4-ї Міжнародної науково-практичної конференції*, м. Умань, 11-12 жовтня 2018 року / гол. ред. Осадченко І. І. Умань: ВПЦ «Візаві», 2018. С. 17-21.

3. Бондаренко Г. Г. Реалізація готовності майбутніх соціальних працівників до волонтерської роботи в умовах територіальної громади. Г. Бейгер, С. Борисюк, О. Лісовець. *Актуальні проблеми в українських і польських*

реаліях, тенденціях, перспективах: монографія / Г. Бейгер, С. Борисюк, О. Лісовець. Ніжин : НДУ ім. Миколи Гоголя, 2018. С. 244-256.

4. Бондаренко Г. Г. Особливості підготовки майбутніх соціальних працівників до здійснення волонтерської роботи. *Початкова освіта: історія, проблеми, перспективи : матеріали II-ї Всеукраїнської науково-практичної інтернет-конференції*. м. Ніжин, 17 жовтня 2019 р. / за заг. ред. Є. І. Коваленко, упоряд. Т. В. Гордієнко. Ніжин : НДУ ім. М. Гоголя, 2019. С. 33.

Структура та обсяг магістерської роботи складається із вступу, 2 розділів, загальних висновків, списку використаної літератури – 95 джерел, додатків - 11. Основний зміст викладено на 79 сторінках тексту, що включає 2 таблиці, 2 рисунки, 2 діаграми.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ КОМПЕТЕНТНІСНОГО ПІДХОДУ ДО ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ

1.1. Компетентнісний підхід в університетській освіті

Упродовж останнього десятиліття дослідження компетентнісного підходу в розвитку освітньої галузі у вищій школі України перебуває на чільному місці, адже саме фундаментальні оволодіння людиною базових компетенціями і компетентностями дасть змогу майбутньому фахівцеві досягнути вершин професійної майстерності та реалізувати себе як особистість.

Компетентнісний підхід, як нова освітня парадигма, носить об'єктивний характер і покликана суттєвими соціальними та економічними змінами в сучасній цивілізації, що визначили нову тенденцію руху від «кваліфікації» до «компетенції». Її основою є ідея міжнародного визнання результатів освіти, яка практично втілюється у вигляді реформ Болонського процесу. На нашу думку, розуміння компетентнісного підходу, стратегія його впровадження мають бути співставлені не з уже наявними науковими розробками, але й зі змінами нормативно-правового, економічного, соціально-психологічного статусу, що відбуваються в освіті в першу чергу, перспективами європейської інтеграції України. В цих умовах процес професійного навчання набуває особливого значення як фактор розвитку суспільства через професійний розвиток кожної особистості. Він перетворюється в процес придбання суб'єктом учіння досвіду діяльності з метою досягнення професійно та соціально значущих компетентностей (компетенцій). Звідси, саме компетентнісний підхід може стати ефективною методологією побудови практико-орієнтованої освіти в XXI столітті.

Наразі підвищення значущості соціальної освіти і особливо якісної професійної підготовки працівників соціальної сфери на сучасному етапі політичного і соціально-економічного розвитку в нашій країні пов'язане з появою великої групи людей, що потребують висококваліфікованої соціальної

допомоги фахівців-професіоналів. Тому сучасна стратегія соціальної політики держави у сфері освіти спрямована на створення багаторівневої системи професійної підготовки кадрів, здатної забезпечити суспільство професійними фахівцями в соціальній сфері [21].

Започаткування ідеї компетентнісного підходу відбулося у 80 - 90 роках ХХ ст . американськими науковцями Р. Бояцірс, Дж. Маккелланд, Л. Спенсер, та ін. Вони розглядали спочатку компетентність, професійну компетентність, професійні компетенції як основний результат освіти, його мету. Послідовниками компетентнісного підходу в освіті були А. Андрєєв, В. Байденко, В. Болотов, А. Дахін, Е. Зеєр, І. Зимова, Т. Іванова, Т. Ісаєва, В. Краєвський, В. Ландшеєр, О. Лебедєв, П. Лернер, А. Маркова, Р. Мільруд, О. Новіков, А. Петров, Дж. Равен, В. Рябов, Ю. Татур, Ю. Фролов, І. Фрумін, А. Хуторський, В. Шадріков, С. Шишов, Є. Шортт ін., які з різних позицій розглядали визначення поняття «компетентність», «компетенція», «компетентнісний підхід».

Поняття компетентність (лат. *competentia*, від *compepeto* - спільно досягаю) трактується як володіння знаннями, що надають людині можливість судити про що-небудь, обізнаність у певній сфері, авторитетність, повноправність тощо. Компетентний (лат. *competens, competentis* - здатний) - той, що знає, досвідчений у певній галузі діяльності; що має власну думку відповідно про певні явища, процеси з питань певних питань. Поняття компетентний - визначає того, хто має знання у конкретній сфері діяльності та має повноправні владні повноваження [77].

Поняття професійна компетентність розглядали на різних рівнях і під різними кутами зору вітчизняні й зарубіжні науковці. Серед українських науковців питання теоретичної бази соціальної роботи розглядали В.Андрущенко, В.Бех, І.Грига, І.Зверєва, М.Лукашевич, І.Мигович, В.Полтавець, Г.Попович, Н.Лавринченко, О.Карпенко, В.Сидорова, Т.Семигіна, А. Ярошенко та інші.

У наукових дослідженнях В. Ледньова, Д. Никандрова, М. Рижаківа, поняття компетентність розглядається як здатність / вміння мобілізувати в конкретній ситуації знання і досвід здобуті в практичній діяльності [39].

Рада Європи розглядає поняття компетентностей як загальні, базові вміння, фундаментальні шляхи здобуття професійних кваліфікацій, навичок, опорних знань. Компетентності передбачають: здатність особистості приймати та відповідати на особисті та соціальні потреби різних верств населення; систему цінностей, знань, навичок і ставлень. Поняття компетентності Міжнародний департамент стандартів для навчання визначає як здатність кваліфіковано виконувати свою професійну діяльність, завдання, роботу відповідно до означених стандартів навчання, досягнень, освіти. При цьому зазначається, що поняття компетентність містить певний набір знань, навичок і ставлень, які дають можливість фахівцю ефективного діяти / виконувати певні функції, що спрямовані на певний результат, досягнення стандартів у професійній сфері / певній діяльності [34].

Австралійський дослідник Т. Гоффман визначає три способи прояву компетентностей: видимі - реєструють результати діяльності; стандарти виконання діяльності; особистісні властивості, ефективні для певної діяльності. У даному випадку компетентність розуміється в контексті з діяльнісним результатом [94].

Вчений Дж. Равен розглядає компетентність як особливу здатність ефективно виконувати конкретні дії у певній галузі, використовувати вузькопредметні знання, специфічні навички, способи мислення, узагальнення, Прийняття і делегування відповідальності за певні дії. При цьому він виділяє вищі компетентності, пов'язані з наявністю у людини високого рівня активності, ініціативності, креативності, здатністю об'єднувати громаду для виконання професійної діяльності, готовністю аналізувати і оцінювати наслідки й результати своїх дій [70].

Учений А. Хуторський розглядає поняття компетенції як певну вимогу, норму підготовки здобувачів освіти, а компетентність - як сформованому реальну якість особистості, практичний досвід діяльності; як загальну

здатність, яка формується на знаннях, досвіді, цінностях, схильностях, набутих завдяки навчанню та життєдіяльності [85, с. 58-644].

Актуальні також є обґрунтована теорія О. Безпалько [5, с. 60-64], що містить положення про цикл розвитку компетентності. На думку автора, компетентність необхідно розглядати у взаємозалежності з поняттям усвідомлення цієї ж компетентності. Теорія базується на твердженні, що будь-який процес набуття нових знань та вмінь розпочинається з неусвідомленої некомпетентності. Проте, використовуючи методи самоосвіти, пройшовши курси перепідготовки чи підвищення фахової майстерності, спеціаліст набуває усвідомленої компетентності.

Наразі немає однозначного й загальноприйнятого визначення компетентності. Більше того, науковцями висловлюється думка, що пошук єдиного, істинного визначення компетентності може привести в глухий кут, так як такого визначення ніколи може не буде знайдено.

Також зазначається, що компетентність / компетентності як набуту здатність особи до ефективної діяльності не слід ототожнювати з компетенцією / компетенціями як наданим особі повноваженням [78].

У нашому дослідженні важливо визначити компетентність як специфічну характеристику конкретної професійної діяльності суб'єкта, що розглядалася в роботах багатьох вітчизняних вчених (А. Деркач, Ю. Жуков, В. Зимова, Е. Зеєр, А. Кох, Е. Кузьмін, Н. Кузьміна, Л. Петровська, О. Поліщук, П. Растянников, І. Семенов, А. Ситников, Ю. Татур, А. Хуторський, Е. Яблокова та ін.), які визначають компетентність як:

- поєднання психологічних якостей, психологічного стану, що дозволяє діяти самостійно й відповідально, оволодінням людиною здатністю й умінням виконувати певні функції;
- досконале знання своєї справи, виконуваної практичної роботи, складних зв'язків, явищ і процесів, можливих способів і засобів для виконання намічених цілей;
- здатність окремої особистості або громадського органу правильно оцінити ситуацію і прийняти у зв'язку з цим відповідне рішення, що

дозволяє досягти практичного чи іншого результату. Компетентність - не вроджена якість людини, вона розвивається й поглиблюється в результаті її роботи над собою, її освіти і самобутності;

- рівень умінь особистості, що відображає ступінь відповідності певної компетенції і дозволяє діяти конструктивно в мінливих соціальних умовах.

Як бачимо, трактування поняття компетентності досить широке. Та попри всього різномайття поглядів, наголошується, що це уміння застосовувати в реальних ситуаціях набуті знання, навички, тощо. Ми спираємося на ті, що компетентність - це набуті інтегративні утворення особистості, що об'єднують знання, уміння, навички, досвід й особистісні людські якості.

В основі методології компетентнісного підходу у вищій освіті знаходиться концептуальне положення відносно необхідності зміни традиційного репродуктивного навчання творчо-дієвим, яке повинне сприяти не тільки оволодінню знань, умінь, навичок, а й особистісному розвитку студентської молоді, формуванню системи соціокультурних потреб, самоактуалізації та самоздійсненню особистості, окрім підготовки індивіда в якості спеціаліста (фахівця), професіонала. Концептуальна сутність даного підходу полягає у наданні студенту можливості оволодіти чітко визначеною системою професійних компетентностей, у використанні специфіки діяльнісного та особистісно-орієнтованого підходу на противагу знаннєво-орієнтованому підходу як умови покращення якості підготовки фахівців і модернізації вищої освіти. Процес реформування системи вищої освіти пов'язаний з розробленням і впровадженням компетентнісного підходу в систему професійної підготовки фахівців. Якісним показником функціонування системи вищої професійної освіти є формування професійної компетентності майбутнього спеціаліста.

Метою та результатом освітнього процесу стає формування компетентності, що відображає результати навчання, шкалу цінностей, систему мотивації до певного виду діяльності, спілкування, поведінку, а також соціально-моральні норми, особистісні характеристики спеціаліста та його

взаємодію із соціальним середовищем. Підготовка фахівця соціальної сфери передбачає в першу чергу розвиток його професійно-особистісних якостей. Ефективність реалізації цієї функції визначається рівнем професійної компетентності соціального працівника.

Сьогодення вимагає від людини не лише знань та фахом й володіння критичним мислення, а й здатності адекватно реагувати у ситуації невизначеності, вміння працювати в групі та вибудовувати плани для самоактуалізації. У зв'язку з цим виникають нові погляди на питання розвитку компетентності людини в ході реалізації професійних завдань та досягнення вершин в особистісному розвитку. Саме компетентнісний підхід сприяє покращенню взаємодії з ринком праці, оновленню змісту, підвищує рівень конкурентно - спроможності фахівців та зміщує акценти з освітнього процесу на його результат.

Майбутній соціальний працівник має бути фахівцем високої професійної компетентності, а отже, увібрати в собі як загальнолюдські духовні цінності та норми поведінки, так і професійні знання, норми роботи з комерційними різними категоріями населення і в різних мікросередовищах та організаціях.

1.2. Особливості професійної компетентності майбутніх соціальних працівників

Проблема компетентності соціального працівника набуває в останні роки все більшої актуальності у зв'язку з прийняттям в Україні курсу на вирішення соціальних питань населення і необхідністю підготовки висококомпетентних фахівців для роботи у цій галузі. Зміни в економіці, політиці, культурі спонукають до реформування й у підготовці кваліфікованих кадрів, здатних до творчого вирішення професійних завдань, застосування новітніх технологій, партнерської взаємодії.

Оскільки проблема підготовки працівників соціальної сфери розробляється в Україні не так давно, велике значення для нас має досвід

підготовки відповідних фахівців зарубіжних країн (Е. Енвал, Р. Гарбера, М. Грей, А. Келлі, Д. Кокоса, Д. Максвелл, Е. Уілкінсон, Е. Уолша).

Важливе місце у вивченні проблеми підготовки майбутніх працівників соціальної сфери займають праці й українських науковців О. Безпалько, І. Зверєвої, З. Кіяниці, В. Кузьмінського, І. Григи, А. Капської, Л. Міщук, В. Оржеховської, В. Поліщук, Г. Троцько, С. Харченко, О. Лісовця); російських дослідників В. Бочарової, А. Варги, А. Дашкіної, А. Мудрика, В. Келасова, Є. Холостової, Н. Шмельової та ін.); білоруських учених Г. Бутрим, Л. Барісік, Т. Бразовської, Н. Полещук.

Вивчення теоретичних аспектів досліджуваної проблеми показало, що підготовка майбутніх професіоналів має базуватися на компетентнісному підході. Зазначений підхід базується на таких провідних ідеях: системності як процесу формування цілісної сукупності основних властивостей людини; синергетичності як мінливого й формованого в інноваційно-еволюційному процесі розвитку особистості і психічного новоутворення, яке передбачає пожиттєву освіту; ефективності всіх ланок освітнього процесу в процесуальному (готовність до виконання діяльності) та результативному (фіксованість якості результатів діяльності) аспектах; комплексності, яка передбачає взаємоузгодженість освітніх програм з позицій їх доцільної спрямованості, ціннісно-сміслової насиченості та культуропровідності; ситуаційної проблемності як освітньої форми, спрямованої на створення навчальних ситуацій й завдання різних рівнів складності та успішне їх розв'язання; життєтворчості як утвердження власного образу «я» у відповідному віці конструктивної діяльності [89, С. 32-37].

Компетентнісний підхід є системним, міждисциплінарним і характеризується особистісними та діяльнісними аспектами. Він має практичність, прагматичну й гуманістичну спрямованість. Практична спрямованість, за визначенням Ради Європи, полягає в тому, що для результатів освіти важливо знати не тільки що, але і як робити. Прагматична спрямованість виявляється у винятковій ролі досвіду, умінь практично реалізовувати знання й на цій основі вирішити завдання. Гуманістична спрямованість базується на

тому, що будь-які компетентності є соціальними, бо за своїм змістом вони формуються й функціонують у соціумі, забезпечуючи життєдіяльність особистості в ньому, а також визначаючи характер взаємодії людини з суспільством, із колективом, із сім'єю, з окремими індивідами [89, С. 39-41].

Російські дослідники М. Фірсов, О. Студьонова розглядаючи професійну компетентність соціальних працівників мають на увазі систему науково-практичних знань та вмінь, які впливають на прийняття рішень, на якість реалізації професійних завдань, в свою чергу розвивають особистісно-професійні якості, що набувають ваги в діловому і партнерському спілкуванні при вирішенні життєвих проблем і ситуацій [81].

Близьким є визначення українського автора А. Капської, в якому компетентність соціальних працівників розглядається як комплекс знань, умінь, навичок, ціннісних орієнтирів, психологічних якостей, професійних позицій та акмеологічних варіантів. При цьому професійну компетентність соціального працівника дослідник називає стрижневим компонентом вибраного ним виду діяльності, а комунікативну компетентність - необхідною умовою її ефективності [31, с. 12-16].

На думку Ю. Бабанського, у процесі підготовки студентів до фаху соціальної роботи необхідно враховувати загальні дидактичні вміння й навички, серед яких вчений виділяє наступні: 1) навчально-організаційні (уміння раціонально планувати діяльність, визначати завдання, створювати умови діяльності); 2) навчально-інформаційні (уміння працювати з книгою, довідником, вести бібліографічний пошук); 3) навчально-інтелектуальні (уміння виділяти головне, аналізувати, узагальнювати, порівнювати, зіставляти, раціонально запам'ятовувати, здійснювати самоконтроль у навчально-пізнавальній діяльності, доводити, обґрунтовувати) й ін. [4]

Науковцями також звертається увага на професійну спрямованість особистості, яка в психолого-педагогічній літературі визначається як: 1) діяльність, скерована на оволодіння професією, яка одночасно сприяє розвитку особистості; 2) поєднання установок; 3) схильність до певного виду діяльності; 4) система захоплень, бажань, інтересів, схильностей, ідеалів,

світосприймань и переконань людини, що спонукають її до активної професійної діяльності; 5) узагальнено позитивне ставлення до професії; 6) уявлення про цілі, мотиви, котрі спонукають до діяльності, та емоційне сприйняття її - любов, задоволення, потреба.

Зазначимо, що професійну компетентність соціальних працівників також визначають як якісну характеристику суб'єкта діяльності, що відображає інтегральний характер його підготовки й готовність особистості до реалізації цієї діяльності [79, с . 56].

Як показує аналіз літератури, в Україні важливими компетентностями соціального працівника вважаються: здатність чітко визначати соціальну проблему; розробляти і впроваджувати програми соціальної роботи; застосовувати відповідні технології професійного втручання; здійснювати соціальний захист та представництво інтересів клієнта; уміти розробляти, адаптувати і впроваджувати інноваційні технології соціальної роботи; уміти організовувати і проводити навчальні семінари та пошукову роботу; розробляти і впроваджувати соціальну рекламу; організовувати і проводити заходи соціальної профілактичної роботи; впроваджувати інформаційно-просвітницькі програми; організовувати медичну, психолого-педагогічну, юридичну та соціальну допомогу вразливим верствам населення; розробляти і впроваджувати соціально-реабілітаційні програми; сприяти організації діяльності груп самопомоги; підтримувати діяльність громадських організацій соціальної сфери [79].

При цьому дослідники Л. Тюптя та І. Іванова зазначають, що: «фахівець із соціальної роботи» - це особа, яка має необхідні інтелектуальні, моральні, особистісні якості для виконання особливого, інтегрованого, універсального виду діяльності у соціальній сфері [79, с. 60]. Адже саме цими якостями та досвідом роботи визначається рівень професіоналізму соціального працівника.

Визначення, яке дає О. Карпенко поняттю «професійна компетенція», ґрунтовно розкриває зміст цього поняття й тлумачить його «як інтегративне особистісно-діяльнісне новоутворення, яке становить збалансоване об'єднання знань, умінь і навичок та сформованої професійної позиції, що дає змогу

самостійно та якісно виконувати завдання професійної діяльності, і яке перебуває у відношеннях діалектичної залежності з професійною спрямованістю особистості». Науковець виокремила прикладну, адаптивну, інтегративну, орієнтовну, оцінну, статусну функції професійної компетентності [32.с. 238-239].

Дослідники М. Фірсов і О. Студньова професійну компетентність фахівця у галузі соціальної роботи поділяють на два види:

Управлінська компетентність, що включає теоретичні знання і практичні вміння, необхідні для роботи з конкретними клієнтами, так і для організації соціального захисту людини. Базу управлінської компетентності складають знання наукових основ організації відповідних державних структур, а також технології соціальної роботи та основи теорії управління;

Психолого-педагогічна компетентність, яка формується знаннями з психології та педагогіки [82].

Узагальнюючи наукові пошуки, зауважимо, що професійна компетентність розглядається через призму знань, умінь та навичок, необхідних для виконання питань комерційної торгівлі функцій спеціаліста в різних закладах соціальної сфери. Так, у довіднику кваліфікаційних характеристик професій випускників закладів вищої освіти МОН України зазначено близько двадцяти умінь, котрими має володіти фахівець у сфері соціальної роботи. Серед найголовніших:

1. виявлення та допомога людям, які потребують соціальної, медичної юридичної, психологічної, педагогічної, матеріальної та іншої допомоги;
2. організація піклування, опіки, догляду;
3. координація роботи державних, приватних підприємств, громадських організацій та благодійних фондів з метою надання соціальної допомоги та захисту сім'ям та особам, які того потребують;
4. проведення психологічних та педагогічних консультацій, надання юридичних порад;
5. забезпечення професійного рівня роботи соціальних працівників та соціальних робітників [56].

Важливо зазначити, що компетентність соціального працівника стимулює його професійний ріст, здатність розвиватися та вирішувати складні завдання, стимулює до постійного підвищення рівня своїх знань, навичок практичної роботи, глибші розуміння цінностей соціальної роботи, а також оволодіння новими методами роботи та дослідження соціальної сфери.

Проте, незважаючи на різноманітні підходи та погляди відносно функцій соціального працівника, визначено базові характеристики, якими має бути наділений соціальний працівник. Так, щоб бути кваліфікованим фахівцем, потрібно:

- 1) мати необхідний рівень знань (базова вища освіта, повна вища освіта);
- 2) мати позитивну налаштованість на сприйняття інших людей, емпатійність;
- 3) прагнути досягати бажаних результатів та цілей;
- 4) використовувати оптимальні, сучасні ефективні методи, прийоми та техніки роботи з клієнтами;
- 5) виконувати норми, стандарти, еталони професії;
- 6) мати необхідний рівень професійних та особистих якостей;
- 7) знати та використовувати етичний кодекс;
- 8) постійно підвищувати свою кваліфікацію шляхом самоосвіти, а також, вивчати досвід вітчизняних та зарубіжних вчених [56].

Отже, соціальна робота - це науково-практична, інтегративно-комплексна сфера діяльності, яка потребує цілого комплексу умінь, навичок та знань з психології, медицини, соціології, політології, права, етики, педагогіки. Соціальний працівник, також повинен мати ряд особистісних якостей - сформований світогляд, принципи, етику поведінки, повагу до інших, бути емпатійним для ефективної роботи та кваліфікованої допомоги клієнтові. Підготовка соціальних працівників в Україні регламентується Державним освітнім стандартом вищої освіти, вимог до обов'язкового мінімуму змісту й рівню підготовки бакалавра, спеціаліста та магістра за напрямком «Соціальна робота». Цим документом закріплено ідею професійної підготовки фахівців і курс на фундаменталізацію змісту з поєднанням теоретичної та практичної

підготовки майбутніх фахівців, принципи відбору загальнопрофесійних і спеціальних дисциплін, вимоги до змісту предметів спеціалізації.

Формування професійної компетентності - це продуктивний процес розвитку і саморозвитку особистості, освоєння та самопроекування професійно орієнтованих видів діяльності, визначення свого місця в світі професій, реалізація себе в професії й самоактуалізація свого потенціалу для досягнення вершин професіоналізму. Дієвість професійного становлення фахівця із соціальної роботи залежить від наступних умов: психологічної відповідності вимог професії; спрямованості на діяльність у соціальній сфері (наявність стійкого інтересу й схильності до професії); змісту й технологій професійно-освітнього процесу в навчальному закладі та інших.

Таким чином, професійна підготовка соціальних працівників у закладах вищої освіти має бути зорієнтована на формування у майбутніх фахівців ключових (базових) і предметних компетентностей, відповідних компетенцій і сприяти їх особистісно-професійному становленню, тобто здійснюватися в аспекті компетентнісного підходу.

В Україні професійна підготовка соціальних працівників здійснюється у навчальних закладах за спеціальними програмами. Таку підготовку здійснюють у два етапи: бакалаврат, магістратура. Проте, компетентність фахівця із соціальної роботи формується не лише завдяки отриманими теоретичними знаннями та апробованими вміннями й навичками, а й на основі власної особистої позиції фахівця. Теоретичне усвідомлення досвіду на рівні структурованих, узагальнених знань відбувається під час самоосвіти, самовдосконалення, саморозвитку на різних етапах життєвого шляху.

Сучасний фахівець, для успішного виконання своїх функцій повинен володіти не тільки сумою загальних і спеціальних знань, навичок и умінь, але й комплексом певних якостей особистості, що у сукупності забезпечують плідну роботу, тобто здатність бути компетентним у своїй діяльності.

1.3. Сучасний стан розвитку професійних компетентностей студентів у позааудиторній волонтерській діяльності

Однією з умов якісного соціального забезпечення виступає достатньо кількість людських ресурсів з вирішення, зокрема, таких соціальних проблем як-то: профілактика наркотичної залежності, ВІЛ / СНІДу та ризикованої поведінки молоді, соціальна реабілітація дітей з інвалідністю, ресоціалізація осіб, які повернулися з місць позбавлення волі, соціальний супровід прийомних сімей, сімей, що опинилися у складній життєвій ситуації тощо. На сьогодні, кадрове забезпечення закладів соціальної сфери не відповідає вимоги сьогодення, до того ж не вистачає професійно підготовлених фахівців для реалізації різних напрямків соціальної роботи. Саме тому останнім часом в Україні активно стимулюється благодійна діяльність та розвивається волонтерський рух. Наразі волонтери стають повноправними суб'єктами соціальної роботи.

У сучасному суспільстві роль волонтерства у соціальній сфері визнана на міжнародному та державному рівні, що знаходить своє підтвердження в окремих законодавчих документах, зокрема: у Загальній декларації прав людини (1948) [25], Конвенції про права дитини (1989) [35], Резолюції та Рекомендації ООН, які присвячені волонтерству (55/57, 2000., А / RES / 56/38, 2 001, А57ДД +2002), Загальній декларації волонтерства (прийнята на XVI Всесвітній конференції Міжнародної асоціації волонтерських зусиль (Амстердам, січень, 2001)) [24]. У законах України «Про соціальну роботу з сім'ями, дітьми та молоддю» від 21.06. 2001, № 42, ст.213 . Нещодавно чинний Закон «Про соціальні послуги» від 17.01.2019 р. № 267, який набравши чинності 28.04.2019 р., проте вводиться в дію з 01.01.2020 р., тому до цього часу чинним залишається Закон України «Про соціальні послуги» від 19.06.2003 р. № 966-IV. Закон «Про волонтерську діяльність» від 09 квітня 2011 року № 3236-VI. , Указ Президента України «Про внесення змін до деяких указів Президента України відносно волонтерської діяльності» від 2 вересня

2013 року №472 / 2013. Закон «Про волонтерську діяльність» визначає волонтерську діяльність як: «добровільну, безкорисливу, соціально спрямовану, неприбуткову діяльність, що здійснюється волонтерами та волонтерськими організаціями шляхом надання волонтерської допомоги» [26]. Під волонтерською допомогою у вище зазначеному документі розуміється виконання волонтерами або волонтерськими організаціями будь-якої роботи чи надання послуг на безоплатній основі. Також у Законі визначається волонтерська діяльність як форма благодійництва. При цьому надання одноразової допомоги законом не визначається як волонтерська діяльність [26].

Постановою Верховної Ради України № 22 від 2015 року були внесені зміни до Закону України відносно волонтерської діяльності, а саме визначено, що «волонтерами можуть стати громадяни України, іноземці та особи без громадянства, які перебувають в Україні на законних підставах, які є дієздатними. Особи віком від 14 до 18 років здійснюють волонтерську діяльність за згодою батьків / усиновлювачів, прийомних батьків, батьків-вихователів або піклувальника».

Закон України «Про волонтерську діяльність» (зі змінами від 5 березня 2015 року) визначає, що молодь, а саме особи віком від 14 до 18 років не можуть надавати волонтерську допомогу Збройним Силам України, іншим військовим формуванням, правоохоронним органам, органам державної влади під час дії особливого періоду, правових режимів надзвичайного чи воєнного стану, проведення антитерористичної операції, а також не можуть здійснювати нагляд за засудженими та проводити з ними соціально-виховну роботу і не можуть надавати волонтерську допомогу у медичних закладах. Хоча треба зазначити, що саме молодь у віці 16-18 років була однією із перших, хто надавав волонтерську допомогу, як на початку проведення антитерористичної операції, так і в медичних закладах (куди направляли військових після отримання ними поранень у зоні проведення антитерористичної операції).

Найчисельнішою групою волонтерів, які працюють у соціальній сфері і надають підтримку та допомогу тим, хто цього потребує, є учнівська та

студентська молодь. Особливість волонтерського руху в Україні полягає у тому, що доля молодих людей у волонтерському русі дає їм змогу зробити особистий внесок у розв'язання соціальних проблем, випробувати свої можливості, беручи участь у проектах і програмах соціальної спрямованості.

Окремі аспекти діяльності волонтерів розкриті в працях вітчизняних науковців. Так, у роботах І. Зверєвої, Г. Лактіонової, С. Савченка, С. Харченка обґрунтовано роль волонтерства як складової соціально-педагогічної роботи з молоддю. У дослідженнях О. Безпалько, Р. Вайноли, Н. Заверико, А. Капської, В. Петровича розкрито технології залучення та підготовки молоді до волонтерської діяльності. Особливості роботи волонтерів у центрах соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді висвітлено у роботах О. Кузьменка, Н. Романової, С. Толстоухової. Як складову соціально-педагогічної діяльності молодіжних організацій обґрунтовано волонтерство в працях Ю. Поліщука. Питання організації волонтерської роботи майбутніх соціальних педагогів в умовах вищого навчального закладу досліджувалось З. Бондаренко. Особливості соціально-педагогічної діяльності студентських волонтерських груп розкрито у наукових пошуках у Т. Лях. Актуальні проблеми формування соціально-правової компетентності майбутніх соціальних працівників висвітлені у дослідженні О. Лісовець.

Тема доброчинності та волонтерства ґрунтовніше розкрито в дисертаціях російських науковців Я. Лятюшина, В. Митрофаненко, О. Мітрохіної, О. Морова, Г. Оленіної. Аналіз багаторічного досвіду волонтерства подано у роботах зарубіжних авторів, зокрема Г. Каскеллі, Р. Кроу, Б. Левайн, Р. Лінча, С. Маккарлі, М. Мерріл, К. Навартнам, М. Нуланд.

Вивчення літературних джерел показало, що у процесі вирішення професійних завдань волонтеру необхідно виконувати різноманітні види діяльності. Кількість видів діяльності, які можна виділити при виконанні вихідної задачі, а отже, і видів компетентностей, залежить від її складності, напрямів, якостей фахівців, що беруть участь у її вирішенні. Таким чином,

модель професійної компетентності волонтера має гнучку структуру і може включати в себе різні елементи в залежності від конкретного завдання.

Аналіз професійної діяльності майбутніх соціальних працівників-волонтерів показує, що вони не тільки осмислюють, але в більшій мірі вирішують безпосередньо практичні завдання з надання соціальної, консультативної допомоги, дозвілля, захисту і підтримки різних верств населення. Тому вони повинні мати професійну підготовку, знання в різних галузях законодавства; володіти достатньо високою правовою культурою, бути високоерудованими людьми; аналізувати та оцінювати складні життєві ситуації, в яких опинилися діти групи ризику та діти-сироти; вибирати доцільні форми, методи та засоби волонтерської роботи з різними категоріями дітей.

Важливо також уміти застосовувати в практичній роботі індивідуальний та диференційований підхід до роботи з вихованцями дитячих будинків-інтернатів та центрів соціально-психологічної реабілітації; професійно взаємодіяти з працівниками інших закладів, які надають допомогу дітям, що потрапили у складану життєву ситуацію (юристи, психологи, медичні працівники та ін.) для забезпечення координації успішної соціальної (соціально-педагогічної) роботи; володіти інформацією про сучасні політичні, соціальні й економічні процеси в суспільстві, мати широку обізнаність про різні соціальні групи населення; бути здатним передбачати наслідки своїх дій, твердо відстоювати в житті свою позицію; вміти знаходити спільну мову з «важкими» підлітками, сиротами, особами з інвалідністю, людьми похилого віку, людьми, що знаходяться на реабілітації та ін. категоріями клієнтів; вміти організовувати та проводити свята, вуличні акції, концерти, заходи и т. д. мати професійний такт, здатні викликати симпатію і довіру в оточуючих, дотримуватись професійної таємниці, делікатності в усіх питаннях, що зачіпають інтимні сторони життя людини; володіти емоційною стійкістю, вміти сумлінно виконувати свій обов'язок, залишаючись спокійними, доброзичливим й уважними до підопічних; вміти приймати потрібне рішення в несподіваних ситуаціях, чітко формулювати свої думки, грамотно і дохідливо їх викладати.

Зважаючи на специфіку соціальної роботи та вимог до неї, компетентність майбутніх соціальних працівників-волонтерів розглядають як складаний структуру, що складається з ряду компонентів. Для їх виявлення вивчені вченими кваліфікаційні характеристики та нормативно-правові документи, що регламентують професійну діяльність соціального працівника, вимоги освітніх стандартів вищої професійної освіти. Змістовні компоненти професійної компетентності соціального працівника під час здійснення позааудиторної волонтерської діяльності:

- цільовий
- змістовий
- процесуально-технологічний
- рефлексивно-аналітичний
- менеджмент
- супервізію
- моніторинг
- організаційно-управлінський - організація, планування та здійснення волонтерської допомоги клієнтам при тісній взаємодії з фахівцями різних організацій і служб, які в силу своєї професійної діяльності допомагають вирішувати проблеми клієнта;
- превентивний - попередження соціальних проблем у відповідності з правовими нормами і правилами поведінки, соціальних відхилень або утримання їх на соціально терпимому рівні через усунення або нейтралізації, що породжують їх причини, дотримуючись нормативно-правові вимоги;
- правовиховний - реалізація у практичній діяльності правового виховання й освіти підопічних, правове інформування суб'єктів и об'єктів соціальної діяльності у процесі виконання професійних завдання;
- консультативний - надання соціально-правової допомоги примусу;

- правозахисна - захист прав особистості; забезпечення інформацією з питань соціального захисту, допомоги та підтримки; сприяння в реалізації правових гарантій різним категоріям населення [54].

Аналізуючи компонентний склад компетентності майбутніх соціальних працівників-волонтерів, дослідники також виділяють наступні структурні компоненти:

мотиваційний - включає мотиви, цілі, ціннісні установки фахівця, передбачає ставлення до професійної діяльності як до цінності, потреба в розвитку своїх професійних компетентностей; прагнення до особистісного самовдосконалення. Функціональне призначення мотиваційно-ціннісного компонента полягає в тому, що його сформованість опосередковує розвиток інших компонентів;

когнітивний - знання теоретичних і методологічних основ соціальної роботи; нормативно-правових актів; технологій соціальної роботи; сучасних інформаційних технологій; вимог, що пред'являються до сучасного соціального працівника;

діяльнісно-поведінковий - визначає стиль поведінки, вибір способів поведінки і вирішення практичних завдань, включає умови успішної реалізації професійної компетентності. Даний компонент передбачає наявність готовності фахівця до самореалізації в соціальній роботі, конкретні результати, досягнуті в процесі її здійснення, основні якості, що проявляються на поведінковому рівні, розвиток здатності вирішувати різні завдання при роботі з комерційними клієнтами;

ціннісно-смысловий - сукупність психологічних характеристик особистості (професійно значущі якості фахівця і його цінності), готовність до проявів особистої ініціативи; ціннісне ставлення до професії; готовність працювати з тими, хто потребує його допомоги; ціннісне ставлення до подій, до людей, до себе;

емоційно-вольова - передбачає емоційно-вольову саморегуляцію поведінку особистості в ситуації професійної діяльності з метою досягнення високих результатів. Прояв емоційно-вольової активності включає емоційність

як позитивний емоційний фактор - реакцію на успіх і невдачу - емотивність - ціннісний показник усвідомлення суб'єктом необхідності волонерської діяльності, активне позитивне емоційно забарвлене ставлення до особистісного і професійного самовдосконалення;

рефлексивний – являє собою відстеження людиною цілей, процесу та результатів своєї діяльності, а також самооцінку волонтера на основі самосвідомості і рефлексії, тобто усвідомлення і оцінювання тих внутрішніх змін, які відбуваються в ньому, собі, як змінюється особистість, суб'єкт діяльності і відношення. Тільки адекватна самооцінка забезпечує успіх у розвитку професійної компетентності волонтера. Рефлексія людини як суб'єкта професійної компетентності охоплює всі її компоненти: усвідомлення власного рівня професійної компетентності, стилю поведінки, особливостей ціннісно - мотиваційної сфери та інших питань[54].

В поняття професійної компетентності майбутнього соціального працівника входить: методична компетентність, соціальна та організаторська компетентність. По відношенню до працівників соціальної сфери їх можна поділити на наступні групи:

1. При яскраво вираженій методичній компетентності соціального працівника можна назвати консультантом. Це скоріше вчитель, що може створювати події. Вид діяльності, який найбільше для нього підходить - із категорії «людина-людина».

2. При провідній соціальній компетентності фахівця соціальної сфери можна назвати місіонером, так як в його діяльності переважає керівництво в більшій мірі особистим досвідом, діяльність якого скоріше підходить до категорії «людина-громада».

3. Спеціаліст з переважаючою організаторською компетентністю може бути названий фасилітатором, найбільш повно професійна компетентність такого фахівця соціальної сфери проявляється при діяльності, що відноситься до категорії «людина-група». Завдячуючи його діям можливо в максимальній мірі розкрити потенціал кожного члена групи [72].

Загально визначеними є такі характеристики професійної компетентності майбутніх соціальних працівників:

- розуміння суті завдання, що виконуються;
- знання досвіду в цій сфері та активне його використання;
- вміння обирати засоби, адекватні конкретним обставинам;
- почуття відповідальності за досягнуті результати;
- здатність визнавати власні помилки й корегувати їх.

Багато аспектів в позааудиторній діяльності вимагають у волонтерів вузької спеціалізації. Проте, незалежно від спеціалізації, для здійснення компетентної професійної діяльності соціальний працівник-волонтер зобов'язаний володіти знаннями, що мають міждисциплінарний характер, базовими та спеціальними вміннями і такими особистісними якостями, як моральність, спрямованість, мотиви, цінності, здатність до рефлексії; здатність здійснювати професійні функції в процесі надання послуг особам з інвалідністю з урахуванням різних вад здоров'я та потреб у соціальних послугах дітей і молоді з особливими потребами й створювати умови для їх розвитку і саморозвитку; врахування ключових змістовних і операційних компетентностей, які входять до системи професійної компетентності, що дозволяє об'єктивно представити напрями формування, конструювання й здійснення роботи соціального працівника-волонтера.

Висновки до розділу 1

Проаналізувавши теоретичні засади компетентнісного підходу до підготовки майбутніх соціальних працівників в умовах університетської освіти, ми можемо зробити наступні узагальнюючі висновки:

1. Процес професійного навчання набуває особливого значення як фактор розвитку суспільства через професійний розвиток кожної особистості. Він перетворюється у процес набуття суб'єктом учіння досвіду діяльності з метою досягнення професійно та соціально значущих компетентностей

(компетенцій). Звідси саме компетентнісний підхід може стати ефективною методологією побудови практико-орієнтованої освіти в ХХІ столітті.

2. Компетентнісний підхід - це основа державних освітніх стандартів нового покоління і, як наслідок, принцип формування змісту освітніх програм вищої професійної освіти. Перевага компетентнісного підходу полягає в тому, що він дозволяє зберігати гнучкість і автономію в структурі освітнього процесу дотримуючись навчального плану. На сьогодні система вищої освіти більше опирається на особистісно-орієнтовану модель в освіті, яка формує компетентності, ніж просто передачу теоретичних знань, інформації й формування певного набору навичок.

3. Запровадження компетентнісного підходу в університетській освіті має сприяти формуванню у студентів необхідних якостей для їх реалізації в майбутній професійній діяльності, які необхідні на ринку праці роботодавцю, забезпечити ціннісно-результативну спрямованість професійної підготовки фахівця, що дає підстави розглядати цей підхід як методологічну базу для нашого дослідження. Перехід до компетентнісного підходу у закладах вищої освіти дозволяє не просто накопичувати знання з предметів, а й стимулює творче, креативне їх використання, що дозволяє студенту бути більш мобільним в освітньому середовищі, як України, так і світу, а випускникові вишу стати затребуваним і конкурентоспроможним на ринку праці.

4. Сучасний фахівець соціальної сфери - це не тільки людина, яка має певну суму спеціальних теоретичних знань, а та, яка вмє ці знання застосувати, вмєти приймати відповідальні рішення, проявляти ініціативу, мати навички управління інформацією і бути толерантним до культурних відмінностей.

5. Компетентність майбутніх соціальних працівників-волонтерів включає такі структурні компоненти: мотиваційний, когнітивний, діяльнісно-поведінковий, ціннісно-смысловий, емоційно-вольовий, рефлексивний, які залежно від характеру професійної діяльності волонтера за посадовим призначенням, місцем надання допомоги зміст компетенцій набуває спеціального наповнення.

РОЗДІЛ 2

ДОСЛІДНИЦЬКА РОБОТА З РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНИХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ МАЙБУТНІХ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ У ПОЗААУДИТОРНІЙ ВОЛОНТЕРСЬКІЙ ДІЯЛЬНОСТІ

2.1. Характеристика сформованості комунікативної компетентності майбутніх соціальних працівників

Проблема комунікативної компетентності майбутніх соціальних працівників, особливо серед студентів закладів вищої освіти, є надзвичайно актуальною. На сьогоднішній день кожен професійний соціальний працівник повинен швидко і якісно встановлювати довірливі стосунки зі своїми клієнтами, задля розв'язку проблеми, з якою звернувся клієнт.

Із становленням соціальної сфери зростають вимоги до фахової підготовки працівника, його особистісних характеристик, здатності формувати позитивний імідж соціальної роботи та статусу цієї професійної діяльності в суспільстві. Зокрема, як показало вивчення літературних джерел та практики, успішність діяльності соціального працівника значною мірою залежать від його комунікативної компетентності, готовності до спілкування із використанням різноманітних методів комунікацій з різними категоріями населення.

Зазначимо, питання комунікативної компетентності цікавило багатьох дослідників, які зосередили свою увагу на його дослідженні. Так, основні поняття професійного спілкування, його принципи та зміст вивчали такі науковці, як Б. Ананьєв, Г. Андрєєва, Л. Виготський, О. Леонт'єв, А. Петровський та ін. Основні функції, структуру, види, етапи та моделі формування професійного спілкування вивчали такі науковці, як: О. Бодальов, Л. Зінченко, А. Капська та ін. Зокрема, розкриттям методологічних засад спілкування, питаннями комунікативних умінь та культури займалися такі науковці, як Ю. Жукова, Б. Ломова, Л. Долинська, В. Кан-Калик, М. Васильєва, Н. Горбунов.

Комунікативна компетентність соціального працівника - це невід'ємна складова його професіоналізму, яка засвідчує його здатність у будь-який момент пристосуватися до ситуації та вміло використовувати вербальні й невербальні засоби комунікації.

Варто наголосити, що специфіка соціальної роботи виявляється у вирішенні проблем, які постають і стосуються конкретної людини, прямо чи опосередковано вона є учасником різних форм і видів суспільних відносин, що висуває достатньо суворі вимоги до професійних комунікативних умінь та навичок соціальних працівників.

Успішність виконання професійних функцій соціальним працівником залежить від наявності й рівня його комунікативних умінь, оскільки вони слугують підґрунтям успішної реалізації технологій. Усе це дає підстави для розуміння професійної комунікативної компетентності як комплексу комунікативних знань та мовленнєвих умінь, навичок, що формують рівні мовної особистості; дозволяють соціальному працівникові адекватно і творчо користуватися усіма засобами комунікації у спілкуванні з учасниками соціального процесу.

Цілеспрямована робота зі створення системи роботи, спрямованої на забезпечення ефективного формування професійної комунікативної компетентності зумовлює відповідну процедуру підготовки майбутнього фахівця соціальної сфери.

За Ю. Пассовим комунікативний підхід реалізується завдяки наступним закономірностям мовленнєвого спілкування:

- мовленнєве спілкування несе діяльнісний характер;
- процес комунікації має свою предметність, обмежену рамками заняття, теми, події, проблеми та ін.;
- ситуація спілкування моделюється згідно з типовими варіантами стосунків у колективі;
- використання мовленнєвих засобів зумовлюється особливостями процесу спілкування у тій чи іншій ситуації [60].

Оснoву професійно-практичної діяльності майбутніх фахівців соціальної сфери становлять відносини системи «людина-людина». І це досить повно характеризує комунікативні вимоги, що висуваються до працівників. Фахівці, у яких добре розвинена комунікативна компетентність мають значні переваги, а саме:

- відрізняється здатністю швидко налаштуватися на діяльність з обговоренням проблем, що виникають, і при необхідності переключатися на інші теми;

- детально «вибудовує» стратегію і тактику комунікативних контактів; - націлений на досягнення максимально можливих результатів у ході професійного та ділового спілкування;

- професійно розбирається в обговорюваних запитаннях, завжди говорить по суті, висуває реальні й перспективні пропозиції;

- «тонко відчуває» і об'єктивно оцінює ситуацію, оперативно реагує на її зміни;

- має високий рівень професійно-комунікативної компетентності, який дозволяє йому знаходити найбільш правильні рішення в ході обговорення проблем;

- не втрачає самовладання у критичних ситуаціях; - здатний протягом тривалого часу вести плідне професійне й ділове спілкування в умовах великого інтелектуального та емоційного навантаження;

- швидко вловлює думки, розуміє своїх клієнтів; - поважає себе, але при цьому критично ставиться до своїх висловлювань, вчинків, досягнень;

- у ході спілкування ніколи не переступає межі, за якою втрачається почуття особистої гідності;

- приємний співрозмовник, не нав'язливий і не набридливий;

- уміє зберігати таємницю і не говорити нічого зайвого, що могло б завдати шкоди організації або колегам по роботі;

- має переважно гарний настрій, йому не властиво скаржитися на життя або дорікати у своїх проблемах свої клієнтів, що часто може траплятися[83].

З погляду психології комунікативна компетентність є цілісним структурним утворенням, що втілює в собі когнітивні й поведінкові елементи. До перших відносять знання відповідних засобів та їх адекватне використання, до других - психологічну адаптацію до ситуації. Людське спілкування є центральним об'єктом комунікативної культури. Останнє являє собою систему поглядів і дій, які служать індивіду моделлю орієнтування і об'єктом досягнення мети в спілкуванні з іншими людьми. До основ комунікативної культури майбутнього фахівця соціальної сфери слід віднести вміння легко й швидко встановлювати контакт у процесі спілкування, вчасно проявляти гнучкість, психологічний і професійний такт, емоційну стійкість, володіти мовою, мімікою і пантомімікою, доречно застосовувати жарт і гумор, уміння користуватися мовним етикетом, аргументувати свою точку зору, використовувати різні методи організації спілкування, користуватися законами логіки тощо [54].

Згідно досліджень комунікативна компетентність містить такі складові:

- комунікабельність (здатність встановлювати й підтримувати необхідні контакти з іншими людьми);
- володіння змістовною інформацією та вміння оперувати нею;
- здатність до партнерської взаємодії та досягнення взаєморозуміння.

Причинами невдалої комунікації можуть бути:

- стереотипи — спрощені думки щодо окремих осіб або ситуації, внаслідок чого відсутній об'єктивний аналіз і розуміння людей, ситуацій, проблем;
- перенасиченість комунікативного простору інформацією перешкоджає прийняттю актуальних рішень, призводить до зайвих емоційних перевантажень, тим самим ускладнюючи взаємини з оточуючими;
- «упереджені уявлення» — схильність не брати до уваги того, що суперечить власним усталеним поглядам, того, що є новим, незвичайним («Ми віримо в те, у що хочемо вірити»). Людина рідко усвідомлює, що тлумачення подій іншою людиною так само законно, як і її власне тлумачення;

- погані взаємини між людьми — якщо ставлення людини є ворожим, то буде дуже важко переконати її в справедливості Вашого погляду;

- відсутність уваги й інтересу співрозмовника, а інтерес виникає, коли людина усвідомлює значення інформації для себе: за допомогою цієї інформації можна отримати бажане або запобігти небажаному розвитку подій;

- зневага фактами, тобто звичка робити висновки за відсутності достатньої кількості фактів;

- помилки в побудові висловлювань: неправильне обрання слів, складність повідомлення, слабка переконливість, нелогічність;

- неправильний вибір стратегії та тактики спілкування[67].

Комунікативна компетентність особистості – це складний феномен, який характеризується різними поняттями, основу якого становлять певні здібності.

Так, дослідниця Н.Ануфрієва вважає, що комунікативну компетентність характеризують такі здібності особистості:

- 1) здатність робити соціально-психологічний прогноз ситуації, в якій відбуватиметься спілкування, тобто здатність людини передбачати певні події;

- 2) здатність соціально-психологічно програмувати процес спілкування, спираючись на своєрідність комунікативної ситуації;

- 3) вміння «вживатися» в соціально-психологічну атмосферу комунікативної ситуації, тобто робити правильну оцінку позитивних і негативних аспектів ситуації спілкування;

- 4) здатність здійснювати соціально-психологічне управління процесами спілкування в комунікативній ситуації (організація уваги партнерів спілкування, стимулювання їх комунікативної активності, керування процесом спілкування)[2]. Дослідники також виокремлюють такі складові комунікативної компетентності:

- орієнтованість у різноманітних ситуаціях спілкування, яка заснована на знаннях і життєвому досвіді індивіда;

- спроможність ефективно взаємодіяти з оточенням завдяки розумінню себе й інших при постійній видозміні психічних станів, міжособистісних відносин і умов соціального середовища;

- адекватна орієнтація людини в самій собі – власному психологічному потенціалі, потенціалі партнера, у ситуації;

- готовність і вміння будувати контакт з людьми; - внутрішні засоби регуляції комунікативних дій;

- знання, вміння і навички конструктивного спілкування;

- внутрішні ресурси, необхідні для побудови ефективної комунікативної дії у визначеному колі ситуацій міжособистісної взаємодії. З цього можна побачити, що комунікативна компетентність постає як структурний феномен, що містить як складові цінності, мотиви, установки, соціально-психологічні стереотипи, знання, вміння, навички.

Як відомо, комунікативна компетентність завжди набувається в соціальному контексті. Вона вимагає від особистості усвідомлення:

- власних потреб і ціннісних орієнтацій, техніки своєї роботи;
- власних перцептивних умінь, тобто здатності сприймати навколишнє без суб'єктивних спотворень і «систематизованих білих плям» (стійких упереджень щодо тих чи інших проблем);
- готовності сприймати нове в зовнішньому середовищі;
- своїх можливостей у розумінні норм і цінностей інших соціальних груп і культур (реальний інтернаціоналізм);
- своїх почуттів і психічних станів у зв'язку з дією факторів зовнішнього середовища (екологічна психокультура);
- способів персоналізації навколишнього середовища (матеріальне втілення «почуття господаря»);
- рівня своєї економічної культури (ставлення до середовища проживання — житла, землі як джерела продуктів харчування, рідного краю, архітектури тощо).

В межах нашого дослідження важливо звернути увагу на рівні сформованості комунікативно-мовленнєвої компетентності майбутніх соціальних працівників, які були визначені дослідницею Л. Березовською:

високий рівень сформованості комунікативно-мовленнєвої компетентності майбутніх соціальних працівників. Студенти цього рівня

усвідомлюють цілі, завдання, цінності комунікативно-мовленнєвої компетентності в майбутній професійній діяльності, володіють професійною термінологією, розкривають зміст основних комунікативних понять, обізнані з етикетом вербальної та невербальної комунікації й адекватно використовують ці знання на практиці, вміють долати комунікативні бар'єри. Майбутні фахівці цього рівня грамотно і доступно для співрозмовника висловлюють свої думки, володіють нормами сучасної української літературної мови, здатні адекватно сприймати й розуміти партнерів по спілкуванню, розуміють невербальну комунікацію і можуть на практиці грамотно застосовувати її елементи; вони адекватно аналізують й оцінюють власну діяльність і діяльність інших учасників комунікативного процесу, доброзичливі і толерантні у взаємовідносинах, вміють встановлювати оптимальну комунікативну взаємодію зі співрозмовниками, демонструють упевненість у спілкуванні, оскільки володіють різними прийомами комунікативної взаємодії, здатні контролювати свій емоційний стан, виявляють емпатію. У разі виникнення конфліктних ситуацій схильні до співробітництва чи знаходження компромісу в їх вирішенні. У них наявні вміння взаємоконтролю та самоконтролю, характеризуються адекватною самооцінкою. Мають стійку потребу в професійному зростанні. Індивідуальний стиль спілкування позитивно-активний, відкритий, творчий. У різних комунікативних ситуаціях є носіями високої комунікативної культури, зразкової комунікативної поведінки;

достатній рівень сформованості комунікативно-мовленнєвої компетентності майбутніх соціальних працівників. Студенти цього рівня усвідомлюють цілі, завдання, цінності комунікативно-мовленнєвої компетентності в майбутній професійній діяльності, водночас недостатньо точно володіють професійною термінологією, розкривають зміст основних комунікативних понять. Вони обізнані з етикетом вербальної та невербальної комунікації, проте, не завжди слушно використовують ці знання на практиці, вміють долати комунікативні бар'єри. Студенти грамотно і доступно для співрозмовника висловлюють свої думки, достатньо добре володіють нормами сучасної української літературної мови, адекватно сприймають й розуміють

партнерів по спілкуванню, розуміють невербальну комунікацію і частково на практиці застосовують її елементи; добре аналізують й оцінюють власну діяльність, проте, відчують певні труднощі при аналізі діяльності інших учасників комунікативного процесу; доброзичливі і толерантні у взаємовідносинах. Студенти цього рівня добре налагоджують комунікативну взаємодію зі співрозмовниками, проте, не завжди демонструють упевненість у спілкуванні, оскільки недостатньо добре володіють прийомами комунікативної взаємодії. Вони здатні контролювати свій емоційний стан, виявляють емпатію. У разі виникнення конфліктних ситуацій з певними труднощами знаходять шляхи їх вирішення. У них наявні вміння взаємоконтролю та самоконтролю, характеризуються адекватною самооцінкою. Мають потребу в професійному зростанні. Індивідуальний стиль спілкування позитивно-активний, відкритий, творчий;

задовільний рівень сформованості комунікативно-мовленнєвої компетентності майбутніх соціальних працівників. Студенти цього рівня загалом усвідомлюють цілі, завдання, цінності комунікативно-мовленнєвої компетентності в майбутній професійній діяльності. Частково правильно, але неточно визначають комунікативні поняття і володіють професійною термінологією; виявляють незначний інтерес до оволодіння комунікативно-мовленнєвою компетенцією. Вони обізнані з етикетом вербальної та невербальної комунікації, проте, не завжди слушно використовують ці знання на практиці. У процесі спілкування почуваються скуто, хоча загалом здатні налагодити комунікативну взаємодію відповідно до поставленого викладачем завдання. Майбутні фахівці цього рівня не завжди дотримуються норм сучасної української літературної мови. Вони обізнані із засобами невербальної комунікації, проте на практиці здебільшого невдало їх застосовують, що викликає непорозуміння з партнерами по спілкуванню, необ'єктивно аналізують власну і діяльність інших людей, припускаються помилок в її оцінці. Студенти загалом уміють налагоджувати доброзичливі й толерантні стосунки з партнерами по спілкуванню, виявляють до них емпатію, натомість не завжди впевнені у спілкуванні, оскільки недостатньо володіють різними

прийомами комунікативної взаємодії, подекуди не вміють контролювати свій емоційний стан. Зазвичай намагаються уникати конфліктних ситуацій або пристосовуються до думки інших. Потреба в професійному зростанні є низькою. Індивідуальний стиль спілкування пасивний, відкритий. Низький рівень сформованості комунікативно-мовленнєвої компетентності майбутніх соціальних працівників. У студентів цього рівня відсутній інтерес до формування комунікативно-мовленнєвої компетентності в майбутній професійній діяльності. Вони не усвідомлюють цілі і завдання комунікативно мовленнєвої діяльності, відчують значні труднощі в характеристиці ключових комунікативних понять. Вони мають фрагментарні знання щодо специфіки професійного спілкування; не володіють професійною термінологією, не обізнані з етикетом віртуальної комунікації, мають значну кількість комунікативних бар'єрів і не вміють їх долати. Майбутні фахівці цього рівня не володіють нормами сучасної української літературної мови, припускаються помилок у висловленні думок, не розуміють і неадекватно застосовують на практиці елементи невербальної комунікації, не вміють аналізувати власну діяльність і діяльність інших. Самооцінка та взаємооцінка необ'єктивні. У спілкуванні не виявляють емпатії і не контролюють свій емоційний стан, тому стосунки зі співрозмовниками мають негативний характер. У разі виникнення конфліктних ситуацій тяжіють до суперництва. Індивідуальний стиль спілкування закритий, конфліктний [83].

Сприяти розвитку комунікативно-мовленнєвих здібностей майбутніх соціальних працівників можна шляхом створення умов для спілкування під час проведення різних волонтерських заходів.

Аналіз літературних джерел та практики показав, що застосовують такі методи формування комунікативної компетентності:

- створення мовленнєвих ситуацій;
- виконання групових завдань, роботи в парах;
- застосування методу евристичної бесіди;
- застосування інтерактивних технологій навчання;

- залучення студентів до оцінювання результатів виконаних завдань однокласників під час презентації проектів;

- виконання творчих завдань, спрямованих на активізацію, уточнення та збагачення словникового запасу студентів [83].

Для розвитку усного спілкування використовують такі методи:

- розігрування діалогу;

- усний опис ситуації;

- розширення словникового запасу через роботу зі словниками [75].

На процес формування комунікативної компетентності, впливають такі чинники: професійна спрямованість навчання; інтерес; здібності до оволодіння майбутньою професією; чітка мотивація навчання; уміння навчатись самостійно; потреба у самовдосконаленні; спрямованість технологій, форм, методів та засобів навчання, застосування комп'ютерних та інформаційних технологій тощо[83].

Виходячи з вищесказаного можна зробити висновки, що розвиток і становлення комунікативної компетентності залежить від технології підготовки майбутніх соціальних працівників та їх особистісних якостей. Можна вважати, що комунікативна компетентність загалом становить комунікативний потенціал майбутнього фахівця соціальної сфери, який характеризує його комунікативні можливості й визначає якість, успішність її спілкування в різних сферах життєвої діяльності. Комунікативна компетентність є інтегрованим, комплексним явищем і поєднує в собі знання, уміння та навички, здатності особистості, показники загальної культури, вміння спілкуватися з людьми. Професійним фахівцем соціальної сфери зі сформованою комунікативною компетенцією можна вважати тоді, коли він може легко встановлювати зв'язок із клієнтом та формувати довірливі стосунки.

2.2. Характеристика сформованості організаторської компетентності майбутніх соціальних працівників

У структурі професійної діяльності соціального працівника, зважаючи на специфіку його роботи, організаторська діяльність займає значне місце. Ми розглядаємо поняття «організація» як свідомий процес, спрямований на об'єднання та впорядковану взаємодію елементів або частин (людей, ідей, ресурсів), в результаті чого утворюється продуктивна, стійка система; це взаємовідношення частин і цілого, поведінка частини визначається поведінкою цілого, поведінка цілого залежить від поведінки частини [21].

У роботі соціального працівника організаторська компетентність є необхідною складовою його професійної компетентності. Найбільшого успіху досягають ті працівники, які мають відповідні знання та вміння, мають організаторські здібності, адже на основі організаторських здібностей формуються інші професійні вміння та навички, а майстерність соціального працівника набувається з досвідом.

Зазначена компетентність у студентів характеризується здатністю самостійно вирішувати комплекс організаційних завдань в навчанні та в майбутній професійній діяльності, готовністю до організації своєї діяльності, зокрема під час проходження волонтерської практики. Вона виявляється в процесі планування, підготовки та проведенні заходів соціального спрямування: акцій, свят, аукціонів, ярмарок добра, концертних, анімаційних програм тощо. Організаторська компетентність - це й здатність зацікавлювати та залучати клієнтів соціальної роботи до різних видів діяльності. Вона характеризується вмінням впливати на інших, здатністю проявляти ініціативу, креативність.

Результативність організаторської компетентності напряму залежить від готовності майбутнього соціального працівника до виконання відповідних функцій. Тобто мова йде про формування та розвиток у студентів необхідних знань, практичних умінь, особистісних якостей.

Ми поділяємо думку, що формування організаторської компетентності лежить в області практичної діяльності. Вивчення літературних джерел та практики показало, що доцільним методом формування організаторської компетентності є тренінг. На тренінгу студент може проявити свої організаторські вміння, навіть, якщо раніше не було можливості їх проявити. Основою для координації процесів формування зазначеної компетентності у студентів може стати програма тренінгу, в якій будуть сформульовані конкретні задачі й, відповідно визначені практичні вправи, проблемні ситуації, алгоритми моделювання соціальних ситуацій [46].

На нашу думку, важливим і необхідним в процесі розвитку у студентів організаторської компетентності є їх залучення до підготовки та проведення заходів культурно-дозвілєвої спрямованості. Участь у такій діяльності сприяє загальному розвитку майбутніх соціальних працівників й формує професійно-прикладні уміння, необхідні для позааудиторної волонтерської роботи.

Варто зазначити, що формування організаторської компетентності залежить як від рівня підготовленості, так і від готовності постійно вдосконалюватися. При цьому забезпечення формування компетентностей у студента протягом навчання буде можливим за таких умов:

- упровадження сучасних освітніх технологій у навчально-виховний процес;
- поєднання теоретичних знань та практичних;
- створення умов для особистісного та професійного навчання [66].

Розвиток у студентів організаторської компетентності може відбуватися за такими напрямками: координування культурно-дозвілєвої діяльності серед студентів спеціальності «соціальна робота», організація здійснення взаємозв'язку з державними, громадськими та іншими організаціями.

У ході нашої експериментальної роботи ми проводили для студентів низку заходів. Перший захід для першокурсників – це «Посвята в першокурсники», який проводиться у формі конкурсу між різними студентськими групами. Основною ідеєю заходу є розвиток умінь творчої та організаторської діяльності, допомога першокурснику в адаптації до

студентського середовища, налагодженні, нових особистих і суспільних контактів, самоствердженні та розумінні значущості індивідуальної творчості в студентському русі. Відповідно до загальної концепції заходу визначається мета і завдання, створюються умови для реалізації ініціатив студентів першого курсу, формується студентський актив першокурсників, розвивається естетичний і художній смак у студентів спеціальності «соціальна робота», прищеплюється повага, інтерес до професії соціального працівника, традицій факультету і спеціальності. Підготовка і участь в конкурсі включають в себе безліч напрямків діяльності, в яких у студентів розвиваються організаторські вміння. Їм необхідно підготувати творче представлення себе на 15 хвилин, яке повинно включати номери з різними жанрами мистецтва. Студенти продумують загальну режисерську концепцію, пишуть сценарій, виготовляють костюми і бутафорію, працюють з музичними фонограмами, багато репетирують. Все це вимагає від них великої організованості і узгодженості дій. Аналіз результатів проведення конкурсів показує, що найбільш якісні і цікаві виступи створюють ті команди, які краще організовані. Саме такі команди і стають переможцями.

Важливим завданням у розвитку організаторської компетентності є виявлення студентів, які мають великі потреби в самореалізації, самоствердженні, потреби в лідерстві, управлінні, певні задатки до організаторської діяльності. Такі лідери можуть бути організаторами різноманітних заходів культурно-дозвілєвої діяльності у позааудиторній волонтерській діяльності. З такими студентами здійснюється тісна робота в різних формах

- організація дозвілля молоді;
- залучення волонтерів до масових форм роботи;
- анкетування, опитування, соціологічні дослідження;
- проведення інтелектуальних і розважальних ігор;
- робота консультативних пунктів на базі різних закладів та на вулицях міста;
- проведення роботи серед молоді;

- навчання добровольців у Школі волонтерів;
- організація та проведення благодійних акцій;
- залучення студентів до участі у благодійних акціях, які проводять громадські та державні установи, заклади соціальної сфери;
- майстер-класів та ін. [63].

На зустрічах з волонтерським активом обговорюються майбутні заходи і розробляються плани їх підготовки, вивчається методика проведення, здійснюється редагування матеріалів виступів. Далі ці знання закріплюються на практиці, в процесі підготовки і участі в заходах. Так формуються навички організаторської діяльності не тільки у активістів, але й у інших студентів. Можна сказати, що позааудиторна волонтерська робота об'єднує усіх студентів різних спеціальностей методом паралельної дії.

Студентські волонтерські групи працюють майже при кожному вищому навчальному закладі, центрах соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді, численних громадських організаціях, здійснюючи переважно соціально-педагогічну роботу у профілактичному, просвітницькому, реабілітаційному, рекреативному, фандрейзинговому, інформаційно-рекламному, охоронно-захисному та соціально-побутовому напрямках [47].

Як показало вивчення, волонтерська діяльність у вищих навчальних закладах сприяє професійному становленню студентів, розвитку їх організаторських вмінь та навичок, формуванню певних життєвих позицій, які сприяють саморозвитку та самореалізації студентів. Це дає можливість отримувати соціальний досвід та виступати одним з напрямів позанавчальної роботи у вищих навчальних закладах.

Розвиток організаторської компетентності майбутніх працівників соціальної сфери вимагає впровадження інтегрованих курсів, зміст яких містить знання, спрямовані на вирішення практичних завдань, розуміння себе, людей, які оточують майбутнього фахівця, знаходження раціонального виходу з конфліктних ситуацій, забезпечення розвитку загальної і професійної культури майбутніх фахівців, професійно значущих якостей; необхідності розвитку творчого потенціалу майбутніх соціальних працівників, а також мати

можливість проявляти себе, отримати навички організаційного характеру. Для того, аби підготувати справжнього фахівця недостатньо лише розкрити змістові складові його професійної діяльності. Реалізація цього завдання відбувається в організаційних формах освітнього процесу, засобами правильного застосування методів підготовки до професійної мобільності студентів.

2.3. Характеристика сформованості соціальної компетентності майбутніх соціальних працівників

Соціальна компетентність є цілісною системою психолого-педагогічних знань, які передбачають неперервність професійної підготовки в закладах освіти та підвищення кваліфікації протягом життя. Питання змісту та структури соціальної компетентності не є достатньо розробленим у вітчизняній науці. Це пов'язано з багатьма чинниками, оскільки соціальна компетентність є тим індикатором, який дозволяє визначити готовність студентської молоді до його активної участі в житті суспільства та формування професійно-значимих особистісних якостей, тобто соціальну компетентність та професіоналізм під час здійснення волонтерської діяльності.

Соціальна компетентність припускає певний обсяг знань й рівень сформованості вмінь і навичок, що дають змогу особистості адекватно орієнтуватися в різних ситуаціях спілкування, об'єктивно оцінювати себе та людей, здійснювати самоаналіз і самоконтроль, прогнозувати поведінку інших, формувати необхідні відносини й успішно впливати на них, виходячи зі сформованих умов. Аналіз наукової літератури показав, що проблема висвітлення феномена соціальної компетентності ще не отримала свого вичерпного аналізу, тому категорія «соціальна компетентність» широко трактується та співвідноситься з іншими науковими категоріями [85].

Встановлено вченою О. Малою, що процес формування соціальної компетентності студентів - майбутніх фахівців соціальної сфери, в процесі професійної підготовки буде ефективним, якщо в освітньому процесі будуть враховані такі умови:

- в якості перспективної мети професійної підготовки фахівців соціальної сфери обрано формування соціальної компетентності;

- зміст підготовки майбутніх фахівців соціальної сфери інтегрує знання про соціальну дійсність і собі, складні соціальні уміння і навички взаємодії, гнучкість поведінки в соціальних ситуаціях, здатності досягнення цілей в соціальній взаємодії відповідно до завдань розвитку соціально значимих і професійно важливих якостей особи;

- визначена система роботи по формуванню соціальної компетентності майбутніх фахівців в навчальному процесі вищого навчального закладу, що включає програми тренінгів різних сторін соціальної компетентності, озброєння студентів досвідом самостійної професійної діяльності в ході виробничої практики, активні методи і форми навчання, що реалізують процес формування соціальної компетентності майбутніх фахівців соціальної сфери; а також діагностичний інструментарій, здатний забезпечити контроль за розвитком цього процесу з метою його корекції [49].

У сучасних умовах соціально-економічних перетворень, кардинальних змін відносин у системі «індивід-соціум», суспільних ціннісних орієнтирів, норм та правил, соціальної невизначеності та суперечливості, важливими характеристиками особистості та діяльності волонтера виступають не стільки спеціальні знання, володіння інформацією, технологіями, скільки загальнокультурна компетентність та, не менш важлива її складова, – соціальна компетентність як інтегральна якість підготовки майбутнього соціального працівника, який забезпечує активний вплив на міжособистісні відносини в соціумі.

Соціальна компетентність майбутнього соціального працівника здатна забезпечити вихід за межі нормативної діяльності, створення, трансляцію та передачу цінностей, обумовити особистісний розвиток. Вона передбачає уміння співпрацювати, контактувати, брати соціальну відповідальність за наслідки своїх вчинків, взаємодію з суб'єктами професійної діяльності, соціальним середовищем, готовність до змін, до самовизначення.

З позиції дослідників Л. Петровської, Л. Лепіхової соціально-психологічна компетентність є «комплексом когнітивних здібностей особистості, спрямованих на пізнання партнерів спілкування та психологічних особливостей процесу комунікації в цілому» [62].

Ще одна традиція, яка трактує соціально-психологічну компетентність як певний рівень розвитку комунікативних якостей особистості, уміння попереджати та розв'язувати конфлікти тощо, пропонується в концепції А. Євсєєва, О. Софронова, І. Нікітіної [9]. Трактування зводиться до категорій «комунікативність», «конфліктність», «розв'язання спеціальних завдань», оскільки дослідників цікавила соціально-психологічна компетентність керівника, тобто його особистісна відповідність об'єктивним вимогам посадових обов'язків [62, с. 25].

Отже, соціальна компетентність враховує психологічні складові особистості: цінності, мотиви, настанови, переконання, здібності тощо, але, як будь-який вид компетентності, проявляється в діяльності, зокрема, як і соціальна, проявляється в міжособистісних відносинах.

Близькими до вказаних підходів є погляд С. Фіранера, який вважає, що поняття «соціальна компетентність» невід'ємне від поняття «професійна компетентність» [81]. Більше того, О. Малая, Н. Гарашкіна стверджують, що становлення соціальної компетентності особистості неможливе поза формуванням її як фахівця-професіонала, де основою розвитку соціальної компетентності є теорія та практика безперервної освіти [49, с. 15], і таким чином ставлять формування соціальної компетентності в залежність від формування професійної компетентності, розглядають соціальну компетентність як складову професійної.

Однак, резюмуючи вище викладене, О. Малая вважає, що ці поняття не можуть бути тотожні: поняття «соціальна компетентність» має більшу парадигму, а професійна компетентність є лише складовою соціальної. Компетентність особистості в соціальному середовищі визначає не лише професійність, а й інші, наприклад, особистісні та соціальні фактори [49].

Вчений О. Король вважає (2013), що існуюча контекстуальна різноманітність змісту поняття «соціальна компетентність» є природною, але вона не дає змоги продуктивно використовувати досягнення різних наукових підходів у рамках одного проблемного поля й, що особливо важливо, перешкоджає подальшому розвитку теоретичних уявлень із цього питання [37, с. 170-175].

Як бачимо, на більшості рівнів наукового дослідження залишається невирішеною проблема вивчення змісту та форм прояву соціальної компетентності особистості.

Варто також звернутися до структури соціальної компетентності, в яку науковці включають: знання про соціальні сітки, норми взаємності; ціннісно-сміслову розуміння соціальної дійсності (А. Демчук, Н. Лавська); уміння, навички (О. Колобова, С.Краснокутська, В. Недорезова, А. Новікова, Ю. Слесарев, І. Зарубінська, Р.Скірко, І. Шпичко); здатності (С. Краснокутська, Т. Василюк), знання (С.Краснокутська, В. Недорезова, А. Новікова, Ю. Слесарев, Т. Василюк, І.Зарубінська, Р. Скірко, І. Шпичко); мотиви, ціннісні орієнтації (В.Недорезова, Ю. Слесарев, Н. Сівак, Р. Скірко); емоційно-ціннісні орієнтації (І. Зарубінська); способи діяльності (А. Новікова); соціально-значимі якості, характеристики особистості (А. Новікова, Т. Василюк, І.Зарубінська, Р.Скірко, І. Шпичко); суб'єктивні властивості особистості (Л.Єременко, Н. Ляхова), переживання, переконання (І. Зарубінська).

Важливе значення соціальна компетентність відіграє в процесі становлення майбутніх соціальних працівників. Це зумовлено тим, що набуття професіоналізму, результативності та ефективності професійної діяльності цих фахівців залежить від вміння сприймати іншу людину такою, якою вона є, від уміння взаємодіяти з людьми та продуктивно працювати в команді, уміння вирішувати конфлікти та проблеми, навичок конструктивної взаємодії, комунікативної толерантності, організаторських умінь, здатності до ролівої гнучкості тощо. А відтак, соціальна компетентність – необхідна умова для розвитку професіоналізму і покращення якості сфери послуг соціальних працівників, фахівців з соціальної роботи.

На основі теоретичного аналізу літературних джерел визначено показники соціальної компетентності, які в цілому характеризують особистість фахівця в системі соціальної діяльності:

1. Відповідальність – здатність усвідомлювати причини змін або їх протидії в навколишньому середовищі та їх усвідомлене управління. У педагогічній діяльності відповідальність являє собою внутрішню регуляцію, опосередковану ціннісними орієнтирами. Соціальний працівник характеризується впевненістю, надійністю в розв'язуванні завдань професійної діяльності, наполегливістю в досягненні поставленої мети. У діяльності соціальних працівників є змога приймати альтернативні рішення, тобто діяти, а не тільки прогнозувати діяльність.

2. Емоційна гнучкість – здатність успішно здійснювати необхідну діяльність у складних емоційних умовах з оптимальним виявом емпатійності. У соціальній діяльності виявляється як співвідношення емоційної стійкості та емоційної експресивності (чуйності), що дає змогу сприймати та усвідомлювати емоційні переживання. Для діяльності соціальних працівників виявляється у спілкуванні з іншими в ході розв'язання економічних проблем, у реалізації чуйності, емоційної стабільності.

3. Соціальна гнучкість – здатність до необмеженої зміни напрямів, впливів, дій для досягнення сумісності, згоди, взаємної пристосованості та задоволеності, завдяки гнучкому коригуванню цілей, умінь, станів, способів відповідно до обставин ситуації, що змінюються. У педагогічній діяльності сприймається як безпосередня умова успішного педагогічного спілкування. У діяльності фахівців соціальної сфери проявляється у великій кількості поведінкових стратегій, при застосуванні яких необхідно дотримуватися морально-етичних засад.

4. Самостійність – здатність організувати і реалізувати свою діяльність без стороннього керівництва та допомоги. У педагогічній діяльності даний показник виявляється в самостійній систематизації, плануванні, контролі і регулюванні своєї діяльності. При цьому підґрунтям самостійності є сукупність особистісних якостей фахівця, таких, як впевненість у досягненні

успіху, наполегливість, ініціативність, критичність, самоконтроль у складних ситуаціях, дисциплінованість. У діяльності фахівців соціальної сфери здійснюється при виконанні професійних обов'язків[80].

Отже, зміст перелічених показників соціальної компетентності, відображає здатність соціальних працівників свідомо управляти професійними ситуаціями та розв'язувати їх завдяки емоційно-соціальному ставленню до них.

Дослідник О. Гомонюк (2013) трактує соціальну компетентність майбутнього соціального працівника з позиції мікросоціального підходу: це «набута здатність особистості бути гнучким і орієнтуватися в постійно змінюваних соціальних умовах та ефективно взаємодіяти з соціальним середовищем». Таке визначення є загальним, таким що можна застосувати до будь-якої особистості, яка живе та функціонує в соціумі, незалежно від віку, статусу, професії. На когнітивний, гуманістичний, аксіологічний, діяльнісний, суб'єктний аспекти соціальної компетентності звертають увагу у трактуванні даного феномену Я. Баскакова, О. Леванова, Є. Муніц, Т. Пушкарьова, С. Серякова та ін.

Неможливо не зазначити про позицію Р. Селмана, у дослідженнях якого наявна пропозиція побудови процесу формування соціальної компетентності з опорою на виокремлені стадії розвитку соціального інтелекту [74], тлумачення соціальної компетентності як здатності й готовності людини до взаємодії, а також з позиції логіки її розвитку у п'ять стадій. Виходячи з того, що системи людських взаємин виникають у людей не самі по собі, науковець наполягав на необхідності спеціального навчання умінням відкривати та створювати способи вирішення нового класу завдань, аналізу людських відносин і оволодінню формами людської взаємодії.

Результати аналізу щодо трактування поняття «соціальний інтелект» дають можливість стверджувати, що у різні часи прихильники різних психологічних шкіл по-своєму трактували його зміст. Зокрема як:

- далекоглядність у міжособистісних стосунках і здатність мудро поводитися у людських відносинах;

- особливу здатність до правильного оцінювання людей, прогнозування їхньої поведінки та забезпечення адекватного пристосування у міжособистісних стосунках; як окрему здібність, яка входить до набору якостей особистості, що допомагають кращому розумінню оточуючих (Г.Олпорт);

- здатність легко сходитися з іншими, вміння входити в їхнє положення, ставити себе на місце іншого.

- рівень соціального інтелекту особистості, (як зазначає Д.Ушаков), залежить від : потенціалу формування, який виявляється також у рівні загального інтелекту; особистісних , в першу чергу емоційних, особливостей, які, в більшій чи меншій мірі, залучають сили людини до спілкування з іншими людьми та їх пізнання; від того, як склався життєвий шлях людини (чи спрямував він свої сили на взаємодію з іншими людьми чи на предметну роботу).

А. Савенков звертає увагу на емоційний інтелект й стверджує, що його можна розглядати як елемент соціального інтелекту[71].

Також заслуговують на увагу три групи показників, що описують критерії емоційного інтелекту: когнітивні, емоційні та поведінкові. Змістовно групи представлені так :

1. Когнітивні – знання про людей, оцінка почуттів, визначення настрою, здатність адекватно сприймати поведінку в рамках соціального контексту, формулювання планів власних дій.

2. Емоційні – емоційна виразність, здатність входити в положення інших людей, здатність до саморегуляції.

3. Поведінкові – уміння слухати співрозмовника, здатність і готовність працювати спільно, вміння переконувати інших, відкритість у стосунках з оточуючими [71].

У результаті аналізу філософської, психологічної та педагогічної літератури з'ясовано, що проблема розвитку соціальної компетентності визначалась актуальною, перебувала у колі уваги багатьох дослідників, починаючи з глибокої давнини, віддзеркалювала існуючий соціальний устрій, пов'язувалася із серйозною професійною освітою протягом життя, умінням

вибудувати міжособистісні стосунки, гнучко реагувати на соціальні зміни й, відповідно, самому змінюватися, розвитком навичок застосування ресурсів соціального середовища.

Однак, лише знань, як необхідної складової та умови розвитку соціальної компетентності майбутнього соціального працівника, недостатньо. Необхідно враховувати характер і спрямування їх застосування. Крім того, володіння знаннями ще не означає володіння здатністю їхнього ефективного застосування особистістю, що призводить до негативних наслідків.

Слід також відзначити, що соціально некомпетентна людина визнається функціонально неграмотною, тобто, за твердженням В.Гаврилюка, нездатною як працівник чи громадянин ефективно виконувати свої професійні та соціальні функції, незважаючи на професійну освіту [17].

З'ясовано, що ключовими підходами у формулюванні поняття «соціальна компетентність» є когнітивний, діяльнісний, особистісний, поведінковий, адаптивний та ін., а базовими категоріями багатоаспектного поняття – здатності, здібності, сукупності якостей особистості, соціальних знань і умінь, саморозвиток, взаємодія із соціальним середовищем та ін., що обумовлено проявом соціальної компетентності в усіх сферах життєдіяльності людини.

Становлення соціальної компетентності особистості неможливо поза формуванням її як фахівця-професіонала, де основою розвитку соціальної компетентності є теорія і практика безперервної освіти. Найбільшого значення соціальна компетентність набуває в процесі становлення майбутніх соціальних працівників. Вона є необхідною умовою для розвитку професіоналізму і покращення якості сфери послуг соціальних працівників, фахівців з соціальної роботи. Таким чином, зміст соціальної компетентності ускладнюється, збагачується в міру освоєння особистістю нових ролей (студента, фахівця), зокрема професійною складовою в умовах навчання в закладі вищої освіти та набуває якісно нового змісту.

2.4 Особливості та результати впровадження системи розвитку професійної компетентності майбутніх соціальних працівників у позааудиторній волонтерській діяльності в умовах університетської освіти.

Визначивши соціальну, організаторську, комунікативну компетентності як складові професійної компетентності майбутніх соціальних працівників, що ефективно формуються у позааудиторній волонтерській діяльності, нами було систематизовано форми та методи здійснення цієї діяльності. У межах цієї роботи ми розробили та упровадили систему розвитку професійної компетентності майбутніх соціальних працівників у позааудиторній волонтерській діяльності в умовах університетської освіти.

При розробці системи розвитку професійної компетентності майбутніх соціальних працівників у позааудиторній волонтерській діяльності в умовах університетської освіти ми керувалися загальнонауковими підходами щодо мети, принципів, результатів їх освітньо-професійної підготовки, які схематично зображені на рис. 2.1.



Рис. 2.1. Складові системи розвитку професійної компетентності майбутніх соціальних працівників у позааудиторній волонтерській діяльності в умовах університетської освіти

У межах цільового компонента ми визначили **метою** – розвиток соціальної, організаторської, комунікативної компетентності майбутніх соціальних працівників засобами позааудиторної волонтерської діяльності в умовах університетської освіти.

Завданнями ми визначили:

теоретичну підготовку студентів до здійснення волонтерської діяльності; залучення студентів до реальної практики соціальної роботи як помічників, волонтерів;

організацію роботи з систематичної волонтерської діяльності студентів та здійснення досліджень і наукових пошуків з актуальних проблем волонтерства.

Керуючись вимогами до підготовки майбутніх працівників соціальної сфери, Л. Кондрашова системоутворюючим компонентом навчального процесу визначила наступні **принципи** [36]:

- гуманізації: самореалізація особистості, розвиток гуманних, демократичних, доброзичливих стосунків з людьми;
- співробітництво студентів і викладачів, однокурсників;
- уміле створення атмосфери доброзичливого колективізму, взаємодії й самостійності;
- добровільність у вирішенні питань участі в позааудиторній волонтерській роботі в різних формах;
- доцільність видів роботи з урахуванням особистих інтересів, талантів та здібностей волонтера;
- інтерес до змісту чи форм діяльності позааудиторних заходів;
- бінарної практичної спрямованості застосування професійних умінь і навичок, набутих під час аудиторних теоретичних занять; а з іншого, види позааудиторної роботи, що формують готовність до професійної соціальної роботи) [36].

Результатом упровадження системи розвитку професійної компетентності майбутніх соціальних працівників у позааудиторній волонтерській діяльності в умовах університетської освіти є набуття випускниками соціальної, організаторської, комунікативної компетентності у сфері практичної соціальної роботи.

У межах **об'єкт-суб'єктного компонента** ми розглядаємо об'єктом студентів закладів вищої освіти, які навчаються за спеціальністю 231 Соціальна робота. Суб'єктом виступають фахівці закладів соціальної сфери, викладачі закладів вищої освіти, які впливають на формування цінностей майбутнього фахівця, які забезпечують організацію освітнього процесу і розвивають професійну компетентність.

У межах **змістового компонента** у студентів важливо сформувати систему знань, методик, технік, технологій волонтерської діяльності.

Теоретична підготовка здійснювалась у межах опанування студентами освітніми компонентами освітньої програми «Соціальна робота». Проаналізувавши навчальні плани, нами був складений перелік тих навчальних дисциплін, які є значимими для розвитку соціальної, організаторської та комунікативної компетентностей майбутніх соціальних працівників у позааудиторній волонтерській діяльності.

Так, з першого курсу закладаються основи соціальної, організаторської та комунікативної компетентностей та продовжують розвиватися під час вивчення дисциплін (лекцій, семінарських, практичних занять): «Вступ до спеціальності», «Менеджмент соціальної роботи» ці компетентності продовжують розвиватися на наступних курсах: «Теорія соціальної роботи», «Ведення професійних документів», «Соціальна робота з різними групами клієнтів», «Рекламні та інформаційні технології у соціальній роботі», «Основи соціально-правового захисту особистості», «Система організації соціальних служб», «Технології соціальної роботи», «Соціальна робота у сфері дозвілля», «Основи сценарної роботи», «Методика роботи з дитячими молодіжними організаціями», «Соціальне проектування», «Вулична соціальна робота»,

«Методика роботи в соціально-педагогічних закладах в літній період», «Прикладні методики в соціальній роботі», «Арттерапія у соціальній роботі», «Управління проектною діяльністю в соціальній сфері», «Основи інклюзивної освіти», «Корпоративна культура соціального закладу», «Стратегічний менеджмент соціального закладу», «Основи маркетингу соціальних послуг», «Управління інноваційними процесами в соціальному закладі», «Основи маркетингу соціальних послуг», «Сучасні інформаційні технології у професійній діяльності соціального працівника і практичного психолога», «Соціальна робота з різними групами клієнтів», «Основи консультування» та ін. Вони знайомлять студентів з майбутньою професійною діяльністю, шляхами досягнення професійного вдосконалення, сприяють отриманню теоретичних знань на базі засвоєння основного понятійно-термінологічного апарату, а також відіграють важливу роль і в розвитку соціальної, організаторської та комунікативної компетентностей.

Перевага надається таким формам навчальної роботи, які сприяють набуттю конкретних умінь та навичок майбутнього соціального працівника-волонтера. Це, в основному, такі як : лекція, бесіда, ділова гра, «мозковий штурм», дискусії, семінари-практикуми, тренінги, конференції соціальних працівників та волонтерські форуми з метою обміну досвідом та напрацюванням методик викладання та навчання, «круглих столів», збори волонтерів для обміну досвідом та напрацювання нових форм роботи з різними категоріями молоді тощо.

Важливо, що у навчальному плані передбачена волонтерська практика, яка допомагає включати майбутніх фахівців соціальної сфери у реальну практичну діяльність шляхом надання добровільної волонтерської допомоги і підтримки у професійній діяльності у закладах соціальної сфери (Центрі соціальних служб для дітей, сім'ї та молоді, Територіальному центрі соціального обслуговування, Ніжинському міському Товаристві Червоного Хреста, Соціальному гуртожитку, Відділу у справах дітей, Центру соціально-психологічної реабілітації та ін.). Практика спрямована на розвиток

організаторських, комунікативних, соціальних компетентностей, взаємодії з різними категоріями клієнтів, розвитку альтруїзму, милосердя, благодійності.

Проте однієї лише волонтерської практики недостатньо для ефективного формування професійної компетентності студентів. Тому в межах нашого дослідження ми акцентуємо увагу на організованій позааудиторній волонтерській діяльності студентів, яка буде наскрізною протягом усього періоду навчання.

Основне завдання організації позааудиторної волонтерської роботи студентів є використання традиційних та інноваційних форм і методів роботи, які становлять єдину систему, адаптовану до особливостей освітнього процесу з метою оптимізації навчання та підготовки висококваліфікованих фахівців.

Форми та методи системи розвитку професійної компетентності майбутніх соціальних працівників у позааудиторній волонтерській діяльності в умовах університетської освіти мають свої особливості та задачі. Уміле й та правильне поєднання різних форм і методів позааудиторної волонтерської роботи сприяє гармонійному розвитку особистості майбутніх соціальних працівників, розвитку професійних умінь і навичок, особистісних соціально-важливих цінностей та якостей.

У межах **процесуального компонента** при виборі форм і методів організації позааудиторної волонтерської роботи ми керувалися специфікою освітнього процесу в умовах закладу вищої освіти. На рис.2.2. перераховані основні методи розвитку професійної компетентності майбутніх соціальних працівників у позааудиторній волонтерській діяльності:

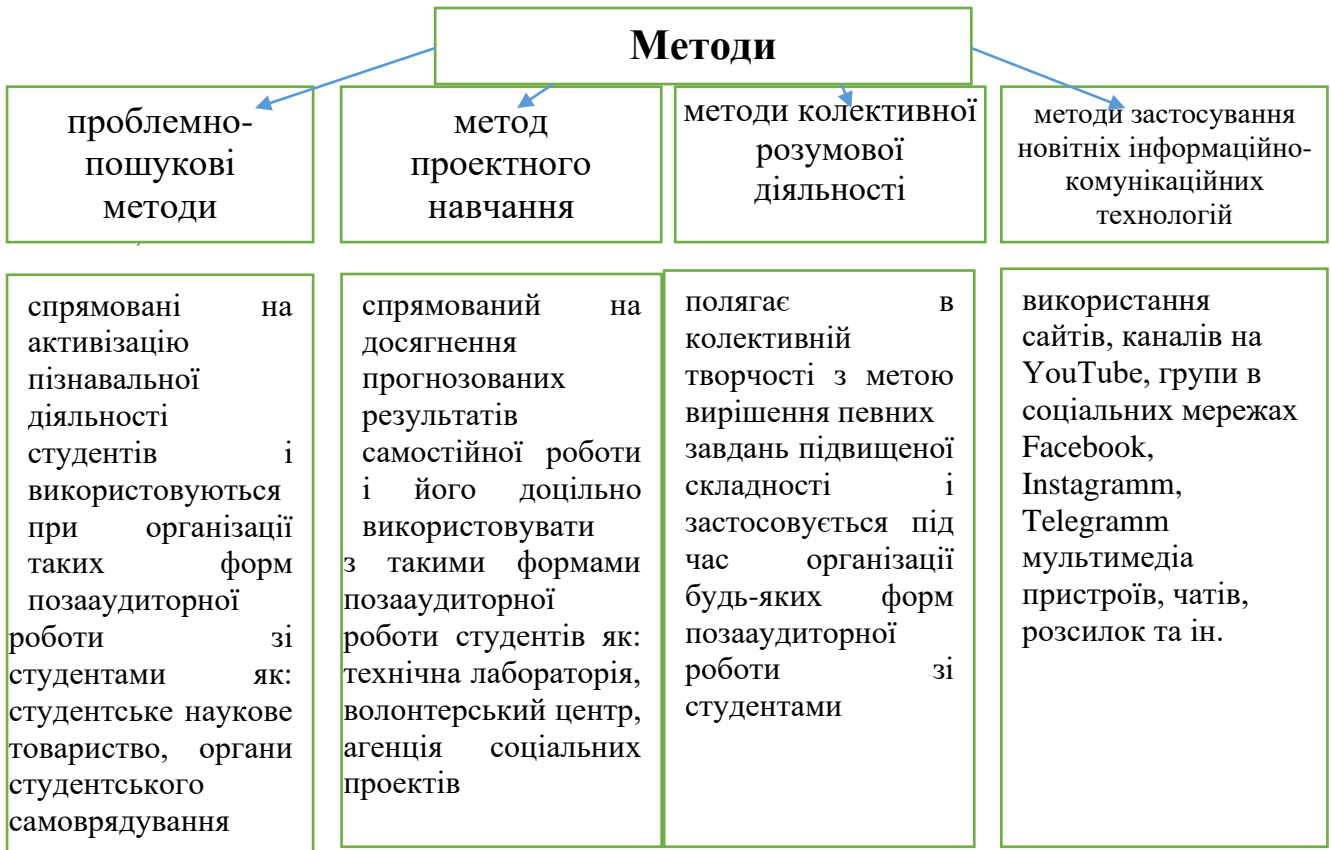


Рис. 2.2. Методи організації розвитку професійної компетентності майбутніх соціальних працівників у позааудиторній волонтерській діяльності

Крім вище перерахованих методів, ми розглядаємо тренінг як метод позааудиторної роботи зі студентами. Тренінг вважається інструментом неформальної освіти і може використовуватися при підготовці майбутніх соціальних працівників. Ефективність тренінгової форми роботи зі студентами є набагато вищою, ніж традиційна лекція чи семінар.

Основним експериментальним майданчиком у ході магістерського дослідження стала створена автором дослідження добровільна студентська волонтерська група «Час для нас», яка діє при кафедрі соціальної педагогіки і соціальної роботи факультету психології та соціальної роботи Ніжинського державного університету ім. Миколи Гоголя.

Мета організації волонтерської групи: практичне оволодіння майбутніми соціальними працівниками технологіями волонтерської роботи в сучасних умовах; опанування вміннями планувати, організовувати і проводити кампанії,

акції, заходи для різних категорій населення у різних закладах Ніжинської ОТГ та поза її межами. Вони набувають також вмінь залучати спонсорів, інших волонтерів до здійснення такої діяльності, оволодівають навичками написання проєктів. Місія волонтерської групи «Час для нас» – сприяти активізації суспільної діяльності у громаді шляхом розвитку волонтерського руху, спрямованого на як наймасовіше залучення вихованців закладів дошкільної освіти та їх батьків, закладів середньої освіти, студентської молоді та інших вікових категорій людей до громадської корисної роботи на волонтерських засадах у благодійних, громадських, державних та бізнесових організаціях, для допомоги у досягненні цілей сталого розвитку.

Важливою умовою розвитку різних видів професійної компетентності є систематичність проведення позааудиторних заходів та їх зв'язок з навчальною та волонтерською роботою.

Розглянемо систему розвитку професійної компетентності майбутніх соціальних працівників у позааудиторній волонтерській діяльності в умовах університетської освіти за 2018-2019, 2019-2020 н.р. на основі досвіду роботи волонтерської групи «Час для нас» [Додатки Б, В]. Реалізація цієї роботи відбувалася у Територіальному центрі соціального обслуговування м. Ніжин, інклюзивно-ресурсному центрі м. Ніжин, Ніжинському будинку-інтернаті, Центрі соціально-психологічної допомоги, Соціальному гуртожитку, Реабілітаційному центрі та ін. Волонтерські послуги також надавались громадським організаціям «Сила матері» м. Носівка, «Спілка самаритян України Чернігівське об'єднання», «Ніжинське міське Товариство Червоного Хреста» та ін.

Аналізуючи роботу волонтерської групи, ми класифікували заходи в окремих напрямках діяльності:

Профілактичний: з метою формування здорового способу життя участь команди волонтерів у змаганнях з нагоди «Свята огірка» на міському стадіоні Спартак та на міському парку культури ім. Т. Шевченко;

з метою попередження й підтримки сімей, які опинилися у складних життєвих обставинах було організовано збір подарунків, речей, іграшок для

дітей Ніжинської ОТГ, що допомогло створити командний дух, об'єднатися заради спільної цілі. Студенти вчилися домовлятися про зустріч з дітьми, знайомитися з новими людьми, шукати способи реалізації дитячих листів до дня Святого Миколая.

Рекреативний: подорож закладами міста з театральною виставою «Язиката Хвеська» (Територіальний центр, Інклюзивно-ресурсний центр, Будинок-інтернат, Центр соціально-психологічної допомоги) дала змогу студентам самостійно вибрати сценарій вистави, знаходити реквізит, одяг, облаштовувати сцену, проводити репетиції тощо.

Соціально-рекламний: Святкування Дня Молоді на Мистецькому хуторі Обирок (Батуринська ОТГ) «Obyrok Art Island»; участь у сьомому кінокемпі «Кіносарай», Cinemasamp «Kinosaray» 2019, Літня школа для майбутніх соціальних працівників та психологів, яка проведена у рамках проекту Координатора проектів ОБСЄ в Україні в м. Яремче, Акція у місті Ніжин «Всесвітній день вітань»; акція у НДУ «Ми проти СНІДу», роздача презервативів й інформаційних листків; проведення 5 грудня Міжнародного дня волонтера в НДУ на 1-му Волонтерського форуму міста Ніжин та Ніжинського району.

Соціально-побутовий: Благодійні ярмарки, участь у святкуванні міського свята Івана Купала, Святкування Міжнародного дня благодійника, волонтерський супровід Форуму «Молодіжних ініціатив. Культватор ідей», Відзначення міжнародного дня людей похилого віку, Святкування Дня соціального педагога (організування квесту на території кінної ферми м. Ніжин), волонтерський супровід письменників III міжнародного фестивалю «LYTAVRY», відзначення Дня працівника Соціальної сфери у Територіальному центрі соціального обслуговування, Ніжинському будинку-інтернаті, допомога на Покровському ярмарку з анімаційною програмою, відзначення Міжнародного дня людей з інвалідністю з святковим концертом «Таланти без меж»(Спільно з Ніжинським будинком культури, Реабілітаційним центром, ДНЗ №17), концертна програма для ветеранів-поліцейських у Територіальному центрі соціального обслуговування, відвідування закладів

міста до дня Святого Миколая з подарунками та анімаційними програмами, допомога у виготовленні спільних виробів, малюнків до свята 8 Березня у будинку-інтернаті, виготовлення писанок до Великодня у будинку-інтернаті і супровід на міське «Дерево єднання», волонтерський супровід гри «Що, Де, Коли», підготовка та проведення традиційного свята до дня Захисту дітей в мікрорайонах, систематичне відвідування підопічних будинку-інтернату м. Ніжин Ніжинського Центру соціально-психологічної реабілітації дітей, соціального гуртожитку м. Ніжин, з різноманітними майстер-класами, зустрічами, розвагами, чаюванням, заняттями з основ правового захисту, організацією дозвілля; акції «Допоможи ближньому» (Збір теплих речей, постілі, продуктів харчування особам м. Ічня після вибухів; збір книжок, одягу для вихованців усіх міських центрів соціальної сфери).

Охоронно-захисний: надання волонтерської допомоги у зборі коштів на лікування дітей з інвалідністю для сімей ГО «Сила матері», регіональні акції «Від серця до серця» для кардіологічного відділення Чернігівської дитячої обласної лікарні; організація та проведення науково-практичних семінарів з «Актуальних питань соціально-правового захисту дітей та молоді з інвалідністю» у м. Носівка, м. Ніжин.

Фандрейзинговий: тренінг для всіх волонтерів групи «Активні громадяни» від British council, де студенти вчилися писати проектні заявки. Результатом є подання 2-х проектних заявок у Міжнародну організацію «British council» [Додаток Н], а також у Ніжинський міський Відділ сім'ї та молоді на конкурс [Додаток О].

Освітній: Тренінг «Школа волонтерів» Товариства Червоного хреста в м. Чернігів, 15-та Школа Волонтерства від Ukrainian Volunteer Service у м. Чернігові, тренінг по ненасильницькому спілкуванню. м. Біла Церква, Асамблея волонтерів ТОВ Червоного хреста, тренінг «Антикорупційні механізми в сфері освіти та медицини» м. Чернігів, де майбутні фахівці здобувають та відпрацьовують практичні навички, обмінюються досвідом надання волонтерських послуг.

За результатами впровадження системи розвитку професійної компетентності майбутніх соціальних працівників у позааудиторній волонтерській діяльності в умовах університетської освіти ми провели експериментальну перевірку її ефективності. Під час дослідження емпіричних даних ми використовували анкетування, тестування, інтерв'ю, бесіду, метод самоаналізу, самооцінки, спостереження за студентами в умовах позааудиторної волонтерської роботи та діагностичних методик тест-опитувальника «Комунікативні та організаторські схильності (КОС-2)» В. Синявського і Б. Федоришина (Додаток К), методика діагностики «перешкода» у встановленні емоційних контактів (за В. В. Бойко)(Додаток Л).

До експериментальної роботи були залучені 50 студентів спеціальності «Соціальна робота» I-VI років навчання, контрольною групою виступили студенти спеціальності «дошкільна освіта».

Представимо основні результати дослідження та їх порівняння з метою констатації тих змін, які сталися внаслідок упровадження системи розвитку професійної компетентності майбутніх соціальних працівників у позааудиторній волонтерській діяльності в умовах університетської освіти.

Діагностика рівня розвитку *комунікативної компетентності* соціальних працівників здійснювалася за допомогою тест-опитувальника «Комунікативні та організаторські схильності (КОС-2)» В. Синявського і Б. Федоришина. (Див. Додаток К) Опитуваним роздали бланки, що містять 40 запитань, на кожне з яких обстежуваний повинен дати відповідь «так» або «ні». Обробка результатів проводилася за допомогою ключа. Підраховувалася кількість співпадаючих з ключем відповідей по кожному розділу методики, потім обчислюється оціночний коефіцієнт за формулою:

$$K = 0,05 * C, \text{ де}$$

K - величина оцінного коефіцієнта;

C - кількість співпадаючих з ключем відповідей.

Оціночний коефіцієнт може варіювати від 0 до 1. Показники, близькі до 1, свідчать про високий рівень, близькі до 0 - про низький рівень.

Результати діагностики за методикою «Методика оцінки комунікативних і організаторських здібностей» (КОС-2), які зафіксовані в табл. 2.1:

Таблиця 2. 1.

Результати оцінки комунікативних і організаторських здібностей

Кком	Корг	оцінка	рівень	кількість респондентів
0,9-0,44	0,3-0,54	1	низький	0
0,45-0,54	0,57-0,64	2	Нижче середнього	8
0,57-0,64	0,66-0,71	3	середній	29
0,67-0,73	0,70-0,79	4	Вище середнього	8
0,77-1,00	0,80-1,00	5	високий	5

Аналізуючи отримані результати даних рівень розвитку комунікативних та організаторських схильностей соціальних працівників може характеризуватися за допомогою оцінок за шкалою.

Низький рівень розвитку комунікативних та організаторських схильностей серед опитуваних респондентів не було виявлено.

Комунікативні й організаторські схильності *нижче середнього рівня* мають 16% випробовуваних (8 респондентів). Студенти з таким рівнем комунікативних та організаторських схильностей не мають прагнення до комунікації, ініціативи, самостійності з будь-яких питань. Прояви замкнутості, скутості в новому колективі, надають перевагу самотності; важко встановлюють контакти з одногрупниками; виступаючи перед аудиторією, вони дезорієнтовані в незнайомій ситуації; не відстоюють свою думку; важко переживають образи.

Середній рівень прояву комунікативних та організаторських схильностей виявлено у 58% випробовуваних (29 респондентів). Студенти спеціальності «соціальна робота» з таким рівнем розвитку комунікативних і організаторських схильностей характеризуються прагненням до спілкування з одногрупниками

та іншими людьми. Вони відкриті до спілкування з незнайомими людьми, відстоюють свою думку; готовність до планування своєї діяльності не відрізняється високою стійкістю. Ця група досліджуваних потребує подальшої серйозної та спланованої роботи з формування та розвитку комунікативних та організаторських схильностей.

Високим рівнем прояву комунікативних і організаторських схильностей мають 16% випробовуваних (8 респондентів). Студенти, які знаходяться у цій групі в новій обстановці швидко знайомляться, розширюють коло знайомих, включені в громадську діяльність; допомагають близьким, друзям; ініціативні в комунікації; приймають самостійно рішення в складних життєвих ситуаціях. Все це вони роблять згідно з внутрішніми прагненням.

Дуже високий рівень прояву комунікативних та організаторських схильностей виявлено у 10 % випробовуваних (5 респондентів). Для людей з таким рівнем розвитку комунікативних і організаторських схильностей характерна потреба в комунікативній і організаторській діяльності, активне включення в неї; швидка орієнтація на вирішення складних життєвих ситуаціях; невимушеність поведінки у новому колективі. Це ініціативні люди, вміють приймати самостійні рішення, відстоювати свою думку й наполягають, щоб вона була прийнята іншими. Вони активні в незнайомій компанії, ініціатори організації різних заходів, наполегливі в діяльності, самі шукають такі справи, які б задовольняли їх потребу в комунікації і організаторській діяльності.

Відповідно до отриманих результатів можна стверджувати, що найбільша кількість майбутніх соціальних працівників мають середній рівень розвитку комунікативних та організаторських схильностей.

Проведене дослідження показало, що майбутні соціальні працівники. відчувають певні труднощі в проявах організаторської та комунікативної компетентностей, особливо під час організації позааудиторної волонтерської діяльності студентів.

На підставі аналізу результатів бесід з викладачами, студентами і випускниками спеціальності «соціальна робота», спостережень за їх

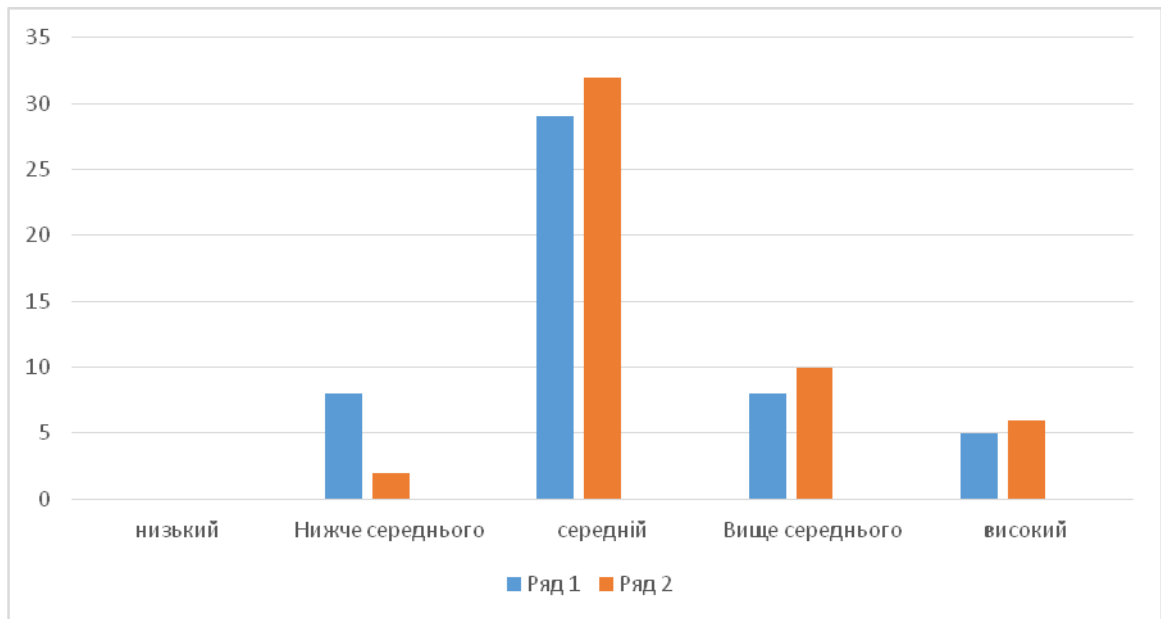
професійною діяльністю, власним досвідом педагогічної діяльності було виявлено ряд недоліків у вирішенні проблеми розвитку організаторської та комунікативної компетентностей у майбутніх соціальних працівників: відсутність цілеспрямованості та системності у розвитку організаторської компетентності у студентів; включення в культурно-дозвіллеву діяльність переважно членів студентського активу; відсутність чіткості в постановці цілей культурно-дозвіллевої діяльності для студентів спеціальності «соціальна робота» на факультеті; епізодичний характер діагностики рівня сформованості організаторської та комунікативної компетентностей майбутніх соціальних працівників та ін.

Результати проведеного дослідження дозволили зробити висновок про необхідність удосконалення процесу розвитку організаторської та комунікативної компетентностей у студентів спеціальності «соціальна робота», розробки для цього ефективних шляхів і засобів. Найбільш ефективним у вирішенні цих завдань вважаємо має студентську волонтерську групу, так як її діяльність носить суто практичний характер.

Аналіз досвіду роботи на факультеті показав, що цілеспрямованої систематичної роботи з розвитку у студентів спеціальності «соціальна робота» організаторської, комунікативної та соціальної компетентностей не ведеться. Виявлені в ході дослідження недоліки в роботі з майбутніми соціальними працівниками дозволили нам визначити шляхи їх усунення і створення системи розвитку професійної компетентності майбутніх соціальних працівників у позааудиторній волонтерській діяльності в умовах університетської освіти. Основним завданням формуючого експерименту була перевірка ефективності розробленої нами системи.

Діагностика рівня сформованості комунікативної та організаторської компетентності студентів здійснювалася протягом всієї експериментальної роботи. Застосовувалися опитування, анкетування студентів і викладачів, кураторів студентських груп, спостереження за діяльністю студентів. Ці дані допомагали скоригувати практичну та теоретичну роботу, дозволяли визначити, в якій області організаторської та комунікативної роботи студенти зазнають

найбільших труднощів. Результати порівняльної роботи ЕГ та КГ з розвитку комунікативної та організаторської компетентності показано у Діаграмі 2.1.



Діаграма 2.1. Порівняльна діаграма розподілу студентів ЕГ та КГ в розвитку комунікативної та організаторської компетентностей

Експериментальне дослідження довело, що реалізація розробленої нами системи забезпечує ефективне формування організаторської та комунікативної компетентностей студентів спеціальності «соціальна робота». Про це засвідчила істотна позитивна динаміка сформованості організаторської та комунікативної компетентності студентів в системі діяльності волонтерської групи «Час для нас». У результаті цілеспрямованої діяльності з розвитку організаторської та комунікативної компетентностей студентів відбулося підвищення таких показників, як знання, критичність, комунікативність, соціальний вплив, вимогливість, організаторські здібності у студентів, залучених в діяльність позааудиторної волонтерської роботи групи.

Використання методики діагностики «Перешкода» у встановленні емоційних контактів (за В. В. Бойко) допоможе нам визначити сформованість *соціальної компетентності* у майбутніх працівників соціальної сфери (Додаток Л). За даною методикою результати можуть коливатися від 0 до 25 балів. Чим більша сума балів, тим виражена емоційна проблема у повсякдення спілкуванні.

5 балів - емоції зазвичай не заважають Вам спілкуватися, встановлювати контакти у соціумі.

6-8 балів - у Вас є деякі проблеми у повсякдення спілкуванні.

9-12 балів - свідчать про те, що щоденні емоції певного мірою ускладнюють спілкування з людьми, соціумом.

13 балів и більш - емоції явно заважають вам встановлювати контакти з людьми, соціумом, відбувається вплив деяких дезорганізуючих реакцій чи станів.

Зверніть увагу, чи немає кін конкретних перешкод, котрі виникають у Вас - це пункти, за якими Ви набрали 3 и більше балів.

За результатами діагностики ми сформуvalи такі характеристики рівня соціальної компетентності:

низький рівень характеризується відсутністю чіткої структури ієрархії цінностей, низьким рівнем мотивації до досягнень, уникненням негативного емоційного досвіду та неуспіху, спілкуванням з певним вузьким колом осіб, реалізацією пізнавальних потреб не в процесі взаємодії з людьми, а шляхом звернення до мережі Internet, залежністю від іншої особи або агресивною демонстрацією під час розв'язання проблемних ситуацій, відсутністю ініціативи в контактах, складністю у розумінні та прогнозуванні поведінки людей, занадто високою емоційністю на критику чи зауваження, нерозумінням зв'язку між поведінкою та її наслідками, відсутністю комунікативного контролю, стабільністю поведінки, яка не змінюється від ситуації, нездатністю зрозуміти партнера по спілкуванню на емоційному рівні, заниженістю або неадекватною завищеною самооцінкою;

нижчий за середній рівень характеризується нечіткістю вираження ієрархії цінностей, має нижчий за середній рівень мотивів досягнення, їх спрямованість на уникнення неуспіху й негативного емоційного досвіду, коло спілкування обмежується представниками формальної групи, пізнавальні потреби реалізуються не в процесі взаємодії з людьми, а шляхом звернення до мережі Internet, соціальна компетентність та її зміст не вважається особистісною цінністю, має слабкі перцептивні вміння, відчуття наявної

проблемної ситуації в спілкуванні не пов'язується з умінням пояснити характер її, ні причину, слабким володінням навичок активного слухання та конструктивного впливу на партнерів, частими помилками в інтерпритації слів співрозмовника та його намірів, прямолінійністю, наявністю стереотипів про невтручання у справи інших та їхні переживання, відсутністю готовності до створення атмосфери довіри, відкритості в процесі спілкування, низькою або завищеною самооцінкою, поясненням власних помилок зовнішніми чинниками;

середній рівень характеризується перевагою індивідуальних цінностей, самоствердженням, відпочинком й досягненнями, які часто пов'язані з конкретними подіями з майбутнім, зв'язок цінностей спілкування та роботою з комерційною дружбою, належністю до бажаної спільноти чи групи, відсутністю високих вимог до себе та власної поведінки, відсутністю альтруїстичних слів, зв'язку цінностей спілкування з цінностями професійних досягнень, характеризується середнім рівнем розвитку мотивації до досягнень, присутністю мотивів уникнення неуспіху, володінням окремими технологіями пошуку роботи, самопрезентації, намаганням застосовувати ефективні стратегії спілкування, здатністю правильно декодувати окремі невербальні прояви, передбачати поведінку інших учасників взаємодії у традиційних комунікативних ситуаціях, середнім рівнем комунікативного контролю;

вищий за середній мають високий рівень значущості цінностей спілкування, прийняття інших людей, зв'язок цінностей професійного досягнення та самоствердження, визнання цінності володіння соціальною компетентністю як особистісною якістю, мають високий рівень мотивації досягнення, володіння основним масивом інформації відносно ефективної соціальної взаємодії, низкою прийомів активного слухання, вмінням отримувати важливу інформацію про поведінку людей та їх наміри шляхом аналізу вербальної поведінки та співвіднесення її з невербальними проявами, уміння емоційно налаштовуватися на спілкування з іншими, спрогнозовують їх дії, широкий репертуар рольової поведінки, стриманість в емоційних проявах, високий рівень емпатійності, високу самооцінку, впевненість у власних силах;

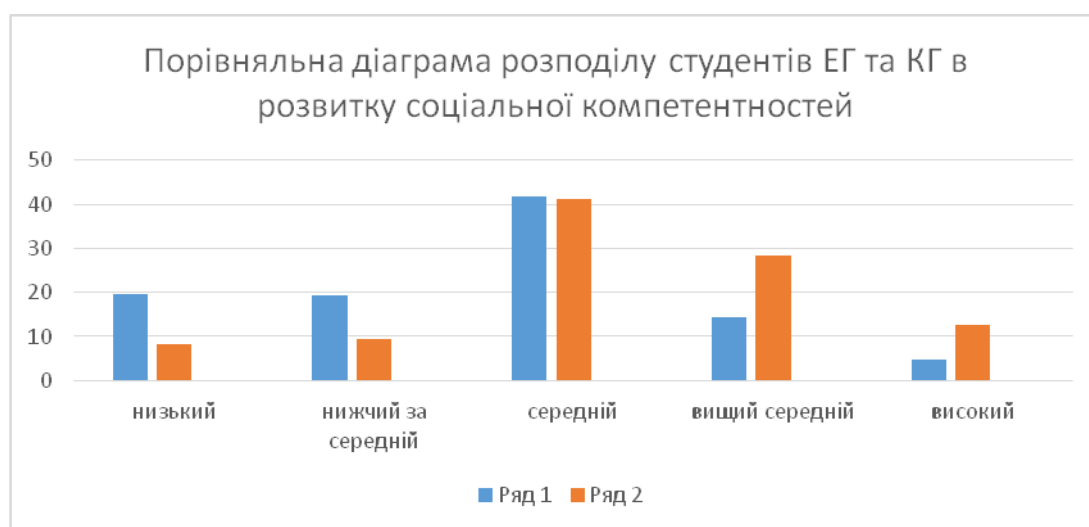
високий рівень характеризується інтенсивнішим вираженням показників попереднього рівня, підсилені значущістю альтруїстичних особистісних сенсів, володінням системних знань відносно сутності соціальної компетентності, закономірностей процесу спілкування, характером конфліктних і проблемних ситуацій, розумінням шляхів їх подолання, знанням способів пошуку роботи, особливостей самопрезентації та роботи в команді, проявом обґрунтованих показників розвитку соціальної компетентності на найвищому рівні, а також уміння використовувати їх за нових умов і в нетрадиційних ситуаціях, високим рівнем комунікативного контролю, здатністю людини передбачати вплив, який вона справляє на оточення, високою здатністю до ідентифікації, адекватністю високої самооцінки, активністю, комунікабельністю, оптимізмом.

Завдяки впровадженню в освітній процес системи розвитку професійної компетентності майбутніх соціальних працівників у позааудиторній волонтерській діяльності в умовах університетської освіти відбулися статистично значущі зміни в рівнях сформованості соціальної компетентності студентів експериментальної групи порівняно з контрольною. Статистичний аналіз даних експериментального дослідження підтвердив об'єктивність змін у рівнях сформованості соціальної компетентності в експериментальній групі під впливом обґрунтованої системи її розвитку.

Таблиця 2.2. Динаміка сформованості соціальної компетентності студентів експериментального та контрольних груп, %

Рівень розвитку соціальної компетентності студентів	Студенти експериментальної групи		Студенти контрольної групи	
	до експерименту	після експерименту	до експерименту	після експерименту
низький	19,7	8,3	19,2	15,2
нижчий за середній	19,4	9,4	19,1	15,6
середній	41,8	41,2	41,7	39,5
вищий середній	14,4	28,5	15,1	21,8
високий	4,7	12,6	4,9	7,9

Здобуті результати свідчать, що в експериментальній групі суттєво зросла частка студентів з вищого за середній (із 14,4% до 28,5%) і високого (з 4,7% до 12,6%) рівнів соціальної компетентності. Водночас зменшилася кількість студентів із низького (від 19,7% до 8,3%) і нижчого за середній (від 19,4% до 9,4%) рівні соціальної компетентності, що свідчить про ефективність запропонованої системи розвитку професійної компетентності майбутніх соціальних працівників у позааудиторній волонтерській діяльності в умовах університетської освіти, що засвідчує Діаграма 2.2.



Діаграма 2.2. Порівняльна діаграма розподілу студентів ЕГ та КГ в розвитку соціальної компетентності

Результати дослідження дозволяють припустити, що розроблена система розвитку професійної компетентності майбутніх соціальних працівників у позааудиторній волонтерській діяльності в умовах університетської освіти є дієвою та результативною і може бути впроваджена під час підготовки студентів «соціальної роботи». Важливо відмітити, що за період з 2018 по 2019 рр. студенти неодноразово нагороджувалися та відзначалися преміями, сертифікатами, грамотами та подяками за розвиток волонтерського руху, які представлені у (Додатках П).

Вважаємо, що реалізація системи розвитку соціальної, організаторської та комунікативної компетентностей майбутніх соціальних працівників в позааудиторній волонтерській діяльності найбільше сприятиме отриманню ґрунтовних знань з соціальної роботи, поглиблення змісту соціального досвіду,

набуттю здатності використовувати сформовані компетентності на практиці. Позааудиторна волонтерська робота студентами спеціальності «соціальна робота» є важливою складовою у підготовці кваліфікованого фахівця, конкурентоспроможного на ринку праці, здатного до компетентної професійної діяльності на рівні світових стандартів. Основним завданням організовуючи позааудиторну волонтерську роботу зі студентам є використання традиційних та інноваційних форм і методів роботи, які б становили єдину адаптовану до навчального процесу систему з метою оптимізації навчання та підготовки висококваліфікованих фахівців.

Висновки до розділу 2

Враховуючи вищевикладене у другому розділі, ми розкрили сутність і зміст комунікативної, організаторської, соціальної компетентностей, окреслили їх місце в структурі професійної компетентності соціального працівника.

Визначивши соціальну, організаторську, комунікативну компетентності як складові професійної компетентності майбутніх соціальних працівників, що ефективно формуються у позааудиторній волонтерській діяльності, нами було систематизовано форми та методи здійснення цієї діяльності. У межах цієї роботи ми розробили та впровадили систему розвитку професійної компетентності майбутніх соціальних працівників у позааудиторній волонтерській діяльності в умовах університетської освіти.

Проведена експериментальна перевірка її ефективності впровадження системи розвитку професійної компетентності майбутніх соціальних працівників у позааудиторній волонтерській діяльності в умовах університетської освіти. Під час дослідження емпіричних були використані методи: анкетування, тестування, інтерв'ю, бесіду, метод самоаналізу, самооцінки, спостереження за студентами в умовах позааудиторної волонтерської роботи та діагностичних методик тест-опитувальника «Комунікативні та організаторські схильності (КОС-2)» В. Синявського і Б. Федоришина, методика діагностики «перешкода» у встановленні емоційних

контактів (за В. В. Бойко). До експериментальної роботи були залучені 50 студентів спеціальності «Соціальна робота» I-VI років навчання, контрольною групою виступили студенти спеціальності «дошкільна освіта».

У результаті аналізу діагностичної методики тесту-опитувальника «Комунікативні та організаторські схильності (КОС-2)» В. Синявського і Б. Федоришина, отримали такі дані про рівень розвитку комунікативних та організаторських схильностей КГ: низький рівень розвитку комунікативних та організаторських схильностей серед випробовуваних КГ не виявлено; комунікативні і організаторські схильності нижче середнього рівня мали 16% випробовуваних (8 респондентів); середній рівень прояву комунікативних та організаторських схильностей виявлено у 58% випробовуваних (29 респондентів); високий рівень прояву комунікативних і організаторських схильностей мають 16% випробовуваних (8 респондентів); дуже високий рівень прояву комунікативних та організаторських схильностей виявлено у 10 % випробовуваних (5 респондентів). Відповідно до отриманих результатів можна стверджувати, що найбільша кількість майбутніх соціальних працівників мають середній рівень розвитку комунікативних та організаторських схильностей у КГ.

У результаті впровадження системи розвитку професійної компетентності майбутніх соціальних працівників у позааудиторній волонтерській діяльності в умовах університетської освіти низький рівень розвитку комунікативних та організаторських схильностей серед випробовуваних КГ не виявлено теж; комунікативні і організаторські схильності нижче середнього рівня мали 4% випробовуваних (2 респондентів); середній рівень прояву комунікативних та організаторських схильностей виявлено у 64% випробовуваних (32 респонденти); високий рівень прояву комунікативних і організаторських схильностей мають 20% випробовуваних (10 респондентів); дуже високий рівень прояву комунікативних та організаторських схильностей виявлено у 12 % випробовуваних (6 респондентів).

Експериментальне дослідження довело, що реалізація розробленої нами системи забезпечує ефективне формування організаторської та комунікативної компетентностей у студентів спеціальності «соціальна робота».

Використання методики діагностики «Перешкода» у встановленні емоційних контактів (за В. В. Бойко) допомогло нам визначити сформованість соціальної компетентності у майбутніх працівників соціальної сфери.

Результати впровадження системи розвитку професійної компетентності майбутніх соціальних працівників у позааудиторній волонтерській діяльності в умовах університетської освіти свідчать, що в експериментальній групі суттєво зросла частка студентів з вищого за середній (із 14,4% до 28,5%) і високого (з 4,7% до 12,6%) рівнів соціальної компетентності. Водночас зменшилося частка студентів із низького (від 19,7% до 8,3%) і нижчого за середній (від 19,4% до 9,4%) рівень соціальної компетентності, що свідчить про ефективність запропонованої системи розвитку професійної компетентності майбутніх соціальних працівників у позааудиторній волонтерській діяльності в умовах університетської освіти.

Отже, ефективність цієї системи заходів у розвитку комунікативної, організаторської, соціальної компетентностей майбутніх соціальних працівників підтверджується аналізом результатів ЕГ і ЕК груп.

ВИСНОВКИ

У магістерській роботі теоретично і практично обґрунтовано вплив позааудиторної волонтерської діяльності на розвиток професійної компетентності майбутніх соціальних працівників. За результатами наукового пошуку можемо зробити наступні висновки:

1. Виявлено, що процес реформування системи вищої освіти тісно пов'язаний з розробленням і впровадженням компетентнісного підходу в систему професійної підготовки фахівців соціальної сфери. Метою та результатом освітнього процесу стає формування компетентностей, що відображають результати навчання, шкалу цінностей, систему мотивації до певного виду діяльності, спілкування, поведінку, а також соціально-моральні норми, особистісні характеристики спеціаліста та його взаємодію із соціальним середовищем. У результаті аналізу літературних джерел, результатів наукових досліджень і практики соціальної роботи дали змогу виокремити суперечності між потребою суспільства у підготовці професіоналів соціальної сфери, що здійснюють волонтерську діяльність та недостатньою увагою до цієї проблеми в теорії і практиці професійної освіти, і вимагають пошуку нових форм підготовки та розвитку їх професійних компетентностей в позааудиторній волонтерській діяльності.

2. Уточнено сутність понять «професійна компетентність», під яким ми розуміємо певну кількість знань, умінь та навичок, необхідних для виконання певних функцій спеціаліста в різних закладах соціальної сфери; «комунікативна компетентність» - це здатність у будь-який момент пристосуватися до ситуації та вміло використовувати вербальні й невербальні засоби комунікації, «організаторська компетентність» - являє собою оволодіння високою соціальною культурою організаторської діяльності заходів соціального спрямування (акції, свята і т. ін.); здатністю самостійно вирішувати комплекс організаційних завдань в навчанні та в майбутній професійній діяльності; готовістю до організації своєї діяльності, до організації волонтерської роботи та до проходження практики, «соціальна компетентність» - цілісне особистісне утворення, що ґрунтується на поєднанні соціального й

емоційного інтелекту. Охарактеризовано теоретичні засади розвитку комунікативної, організаторської, соціальної компетентностей майбутніх соціальних працівників в умовах університетської освіти шляхом наукового обґрунтування і характеристики сутності та змісту у контексті професійної підготовки студентів-майбутніх соціальних працівників.

3. Виявлено й охарактеризовано показники та рівні сформованості комунікативної, організаторської, соціальної компетентностей майбутніх соціальних працівників у позааудиторній волонтерській діяльності, а саме:

комунікативна культура майбутнього фахівця соціальної сфери залежить від вміння легко й швидко встановлювати контакт у процесі спілкування, бути гнучким, мати психологічну і професійну тактовність, емоційну стійкість, володіння українською мовою, мнемічними техніками, вмільм застосовуванням жартів та гумору, мовним етикетом, вміти вдало аргументувати свою точку зору, застосовувати різні методи та форми організації спілкування, використовувати закони логіки та ін;

організаторська компетентність являє собою володіння високою соціальною культурою організаторської діяльності заходів соціального спрямування, акцій, свят, ярмарок добра, концертів, здатністю самостійно вирішувати комплекс організаційних завдань в освітньому процесі та в позааудиторній волонтерській діяльності, під час проходження практики в закладах соціальної сфери. Дану компетентність формують теоретичні знання та практичні вміння;

соціальна компетентність – це здатності, здібності, сукупність характеристик особистості, соціальних знань і умінь, саморозвиток, взаємодія із соціальним середовищем та ін., що обумовлюються проявом соціальної компетентності в усіх сферах життєдіяльності людини. Фахівець у системі соціальної діяльності повинен мати такі показники:

відповідальність – здатність усвідомлювати причини змін або їх протидія в навколишньому середовищі та їх усвідомлене управління, впевненість, надійність у розв'язуванні завдань професійної діяльності, наполегливість у

досягненні поставленої мети, здатність приймати альтернативні рішення, тобто діяти, а не тільки прогнозувати діяльність;

соціальна гнучкість – здатність до необмеженої зміни напрямів, впливів, дій для досягнення сумісності, згоди, взаємної пристосованості та задоволеності, завдяки гнучкому коригуванню цілей, умінь, станів, способів відповідно до обставин ситуації, що змінюються;

самостійність – здатність організувати і реалізовувати свою діяльність без стороннього керівництва та допомоги.

4. Упроваджено систему розвитку професійної компетентності майбутніх соціальних працівників в умовах університетської освіти, яка складається з таких компонентів: цільовий, змістовний, процесуальний, об'єкт-суб'єктний та керується загальнонауковими підходами щодо мети, принципів, результатів їх освітньо-професійної підготовки студентів; забезпечується поетапним та інтегративним характером її впровадження; спрямованістю на безперервний розвиток та професійне становлення особистості майбутнього соціального працівника.

5. За результатами експериментальної роботи, в основу якої покладено діяльність створеної автором волонтерської групи «Час для нас», перевірено дієвість форм і методів роботи в позааудиторній волонтерській діяльності. Проведена робота дозволяє констатувати ефективність системи розвитку професійної компетентності майбутніх соціальних працівників в умовах університетської освіти, що підтверджується порівнянням результатів ЕГ і ЕК груп та доводить важливість розвитку комунікативної, організаторської та соціальної компетентностей студентів-майбутніх соціальних працівників.

Вважаємо, що дане дослідження не вичерпує усіх аспектів розвитку професійної компетентності і потребує подальших наукових розвідок з питань обґрунтування змістовних компонентів професійної компетентності соціального працівника під час здійснення позааудиторної волонтерської діяльності.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Александрова С.А. Професійно-комунікативна компетентність: Тексти лекцій. Харків: ХНАКМГ, 2008. 40 с.
2. Ануфрієва Н. М. Зелінська Т. М., Єрмакова Н. О. Соціальна психологія : навч.-метод. посібник. К., 2009. 216 с.
3. Анциферова Л. Развитие личности специальности специалиста как субъекта своей профессиональной жизни / Л. И. Анцыферова. *Психологические исследования проблемы формирования личности профессионала статьи* / под ред. В. А. Бодрова. Москва.: Ин-т психологии ААН СССР, 1991. С. 67-79.
4. Бабанский Ю. К. Оптимизация учебно-воспитательного процесса: Методические основы . М. : Педагогика, 1982. 208 с.
5. Безпалько О. В. Компетентнісний спектр майбутнього соціального педагога як основа професіоналізму. *Проблеми освіти: збірник наукових праць*. Житомир - Київ, 2015. № 84. С. 60–64.
6. Бех І.Д. Компетентнісний підхід у сучасній освіті / І.Д. Бех. Режим доступу: <http://www.ipv.org.ua/component/content/article/8-beh/56-2012-09-04-22-32-01.html>.
7. Богдановим О. О. Тектология. Всеобщая организационная наука. Книга1: Экономика, 1989.
8. Бондаренко З. Волонтерська робота у вищому навчальному закладі / З. Бондаренко. *Вісник Запорізького національного університету*. 2008. № 1. С. 12 - 16.
9. Бондаренко З. Організація волонтерської роботи майбутніх соціальних педагогів в умовах вищого навчального закладу: дис. ... канд. пед. наук : 13.00.05 / Бондаренко Зоя Петрівна. К., 2008. 247 с.
10. Борисова А.А. Проницательность как проблема психологии общения / А.А. Борисова. *Вопросы психологии*. М., 1990. №4. с.117-123
11. Брюханова Н. Підходи до розуміння компетентності та компетенції в освіті [Текст] / Н.Брюханов. *Педагогіка і психологія професійної освіти*. 2007. № 4. С. 40-49.

12. Вайнілович Н. Волонтерський рух у сучасному українському суспільстві: мотиваційний аспект / Н. Вайнілович. *Методологія, теорія і практика соціологічного аналізу сучасного суспільства*. 2010. № 2. С. 407 - 410.
13. Васильченко Л.В., Гришина І.В. Професійна компетентність керівника школи / Л.В.Васильченко, І.В.Гришина. Харків: Вид. гр. «Основа», 2006. 208 с.
14. Волонтерское движение в Харькове / Горбунова-Рубан С. А., Кулинич О. В., Коханий Т. А., Парщик А. В. Х.: Фактор, 2004. 160 с.
15. Волонтерство як ресурс соціальної роботи у громаді: зб. ст. міжнар. наук. конф. для студ. та аспір. «Обличчя соціальної держави» в рамках проекту «Покращення якості соціальних послуг дітям та сім'ям у громаді», (Київ, 22-23 берез. 2006 р.) / [упор. Т. Лях; передм. Т. Басюк]. К.: Християнський дитячий фонд, 2006. 96 с.
16. Волонтерський рух в Україні: тенденції розвитку / Р. Х. Вайнола, А. Й. Капська, Н. М. Комарова та ін. К. : Академпрес, 1999. 112 с.
17. Гаврилюк В.В. Нужна ли «новому поколению» социальная компетентность? / В.В. Гаврилюк. *Вестн. Тюмен. гос. ун-та*. 2005. № 3. С. 89-96.
18. Гера Т.І. Психотерапевтичні засади організації професійно зорієнтованого тренінгу майбутніх інженерів-педагогів [Текст] / Т.І. Гера. *Інноваційні підходи до науки XXI столітті: зб. наук. праць і матеріалів міжнарод. наук.-практ. конф. (27 квітня 2012 року)* / гол. ред. В.С. Рижиков. Кіровоград : Науково-дослідний центр інноваційних технологій, 2012. С. 267.
19. Гильмеева Р.Х. Развитие профессиональной компетентности учителей в системе повышения квалификации / Р.Х. Гильмеева. *Методист*. сентябрь-октябрь 2002. № 5. С. 6-7.
20. Гомонюк О. Ключові компетентності соціального педагога. *Педагогіка і психологія професійної освіти*. 2013. № 1. С. 135–142.
21. Дударьов В.В. Професійна компетентність соціальних працівників: методи управління; - Запорізький національний технічний університет, м. Запоріжжя, Україна, № 4 (120) квітень 2015

22. Енциклопедія для фахівців соціальної роботи / за заг. редакцією проф. І. Д. Зверєвої. К., Симферополь : Універсум, 2012. 536 с.
23. Життєва компетентність особистості. Науково-метод. Посібник / За ред. Л.В.Сохонь та ін. К.: Богдана, 2003. 530с
24. Загальна декларація волонтерів. [Електрон. ресурс]. Режим доступу : http://www.volunteer.kiev.ua/pages/70-zagalna_deklaracya_volonterv (дата звернення: 23.05.2018).
25. Загальна декларація прав людини від 10 грудня 1948 року [Електронний ресурс]. Режим доступу: [http:// zakon.rada.gov.ua/go/995_015](http://zakon.rada.gov.ua/go/995_015).
26. Закон України «Про волонтерську діяльність». (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2011, № 42, ст.435).
27. Закон України «Про соціальні послуги»: Закон № 966-IV від 19 червня 2003 року із змінами, внесеними згідно із Законом України № 4523-VI (4523-17) від 15 березня 2012. [Електронний ресурс]. Режим доступу: [http:// zakon.rada.gov.ua/laws/show/966-15](http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/966-15).
28. Зеер Э. Ф. Психолого-дидактические конструкты качества / Э. Ф. Зеер. *Образование и наука*. 2002. № 2 (14). С. 115-123.
29. Зимняя И.А. Компетентностный подход. Каково его место в системе современных подходов к проблемам образования? (теоретико-методологический аспект) [Текст] / И.А. Зимняя. *Высшее образование сегодня*. 2006. № 8. С. 20-26.
30. Калениченко Р.А. Волонтерство в соціальній роботі. Навч. пос. К. КиМУ, 2008. 86 с. Режим доступу http://ir.nusta.edu.ua/jspui/bitstream/doc/1634/1/1552_IR.pdf
31. Капська А.Й. Деякі аспекти професійної підготовки соціальних педагогів і соціальних працівників / А.Й. Капська. *Вісник Глухівського національного педагогічного університету ім. О. Довженка. Серія: Педагогічні науки*. 2010. № 15. С. 12–16.

32. Карпенко О. Г. Професійна підготовка майбутніх СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ в умовах університетської освіти: дис .. Д-ра пед. Наук: 13.00.04 / Нац . Пед. Ун-т ім. М. П. Драгоманова. Київ, 2008. 546 с. С. 238-239.
33. Клименюк Н. Волонтерська практика як одна із форм підготовки майбутніх соціальних працівників до соціально-педагогічної роботи в громаді / Н. Клименюк. *Виховуємо громадянина*. 2010. № 1-2 (50-51). С. 101-107.
34. Козинець І.І., Тригуб Я.О. Компетентнісний підхід у вищій освіті
Режим доступу: http://archive.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum%20/FKZH/2012_37/Kozin.pdf.
35. Конвенція про права дитини від 20 листопада 1989 р. Верховна Рада України. [Електрон. ресурс]. Режим доступу : http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_021 (дата звернення: 23.05.2018).
36. Кондрашова Л.В. Теоретические основы воспитания нравственно-психологической готовности студентов пединституты к профессиональной деятельности: Дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.01 / АПН СССР НИИ общ. педагогики. М., 1989. 363 с.
37. Король О. Ф. Соціальна компетентність у контексті професійної діяльності державної служби: парадигма дефініцій. *Правничий вісник Університету «КРОК»*. 2013. Вип. 15. С.170–175.
38. Кудринская Л. Добровольческий труд: сущность, функционирование, специфика / Л. Кудринская. *Социологические исследования*. 2006. № 5. С. 15 - 22.
39. Лук'янова Н. Волонтерський рух в Україні - дієвий засіб реалізації державних програм у соціальній роботі з населенням / Н. Лук'янова. *Соціальна робота в Україні: теорія і практика*. 2009. № 2. С. 92 - 95.
40. Ледньов В.С., Нікандров Н.Д., Рижаків М.В. Державні освітні стандарти в системі загальної освіти: теорія і практика / Ледньов В.С.; Нікандров Н.Д.; Рижаків М.В. М. 2002. 96 с.
41. Лях Т. Волонтерство як суспільний феномен / Т. Лях. *Проблеми педагогічних технологій: Збірник наукових праць / Волинський державний*

університет імені Лесі Українки. Луцьк: Волинський академічний дім, 2004. Випуск 3-4. С. 139 - 144.

42. Лях Т. Волонтерський рух та сучасні тенденції розвитку волонтерських організацій в Україні / Т. Лях. *Проблеми педагогічних технологій: Збірник наукових праць / Волинський державний університет імені Лесі Українки*. Луцьк: Волинський академічний дім, 2002. Випуск 2. С. 44 - 53.

43. Лях Т. Л. Зміст і напрями соціально-педагогічної роботи студентських волонтерських груп вищих навчальних закладів / Т. Лях. *Наукові праці Донецького національного технічного університету: зб. наук. пр. / Донецький національний технічний університет*. Донецьк: ДВНЗ «ДОНТУ», 2009. Вип. 3 (145). Сер. Педагогіка, психологія, соціологія. С. 274 - 279.

44. Лях Т. Методика організації волонтерських груп: навч. посіб. / Т. Лях. К. : Київськ. ун-т імені Бориса Грінченка, 2010. 160 с.

45. Лях Т.Л. Історичні засади соціально-педагогічної діяльності волонтерів за кордоном / Т.Л. Лях. *Волонтерство як ресурс соціальної роботи у громаді : зб. ст. міжнар. наук. конф. для студ. та аспір. «Обличчя соціальної держави» в рамках проекту «Покращення якості соціальних послуг дітям та сім'ям у громаді», (Київ, 22 – 23 берез. 2006 р.) / [упор. Т.Л. Лях ; передм. Т.П. Басюк]. К. : Християнський дитячий фонд, 2006. С. 61 – 70.*

46. Лях Т.Л. Підготовка майбутніх соціальних педагогів до організації роботи волонтерських груп Режим доступу http://elibrary.kubg.edu.ua/1239/1/T_LYAKH_PMSPDORVG_KSP%26KO_IPSP.pdf

47. Лях Т.П. Волонтерство як суспільний феномен /Т.П.Лях. *Проблеми педагогічних технологій: зб. наук. пр./ Волинський державний університет імені Лесі Українки*. Луцьк: Волинський академічний дім, 2004. Вип. 3-4. С. 139–144.

48. Маккарлі С. Управління діяльністю волонтерів. Як залучити громадськість до вирішення проблем суспільства / С. Маккарлі. К. : Ресурсний центр розвитку громадських організацій «Гурт», 1998. 160 с.

49. Малая О.Г. Развитие социальной компетентности личности в условиях корпоративной культуры : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 19.00.05 / О.Г. Малая ; Московский государственный университет культуры и искусств. М., 2005. 23 с.

50. Матвеев С. Соціальні аспекти волонтерського руху: минуле та сьогодення / Матвеев С., Когут І. *Вісник Запорозького національного університету*. - 2010. № 1 (3). С. 161 - 165.

51. Менеджмент волонтерських груп від А до Я / навч.-метод. пос.: за ред. / Т. Л. Лях. К.: Версо 04, 2012, 228 с. Режим доступу http://elibrary.kubg.edu.ua/3486/1/T_LYAKH_MVGVADZ_KSP%26SR_IL.PDF

52. Міжнародна конвенція про права дитини від 20 листопада 1989 [Електронний ресурс]. - Режим доступу: [http:// zakon.rada.gov.ua/ go/995_021](http://zakon.rada.gov.ua/go/995_021).

53. Мойсеюк Н. С. Педагогіка. Навчальний посібник. 5-е видання доповнене і перероблене К., 2007. 656 с. с. 191.

54. Москалюк О.І. Зміст і структура професійної спрямованості майбутніх педагогів: аналіз у контексті системного підходу / О.І.Москалюк. *Сучасні інформаційні технології та інноваційні методики навчання в підготовці фахівців: методологія, теорія, досвід, проблеми: зб. Наук. Праць*. Київ- Вінниця, 2006. Випуск 10. С. 398-403.

55. Мухаметзянова Ф.Ш. Теория и практика дистанционной подготовки специалиста социальной сферы в регионе [Текст] / Ф.Ш. Мухаметзянова. Казань: Наука, 2002. 321 с.

56. Національний класифікатор України: «Класифікатор професій» ДК 003:2010.– К. : Видавництво «Соцінформ», 2010.

57. Никитина С.В. Становление социальной компетентности старшеклассников современной общеобразовательной школы : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01 / С.В. Никитина ; Омский государственный университет. Омск, 2004. 214 с.

58. Овчарук О.В. Розвиток компетентнісного підходу: стратегічні орієнтири міжнародної спільноти /О.В.Овчарук. *Компетентнісний підхід у*

сучасній освіті: світовий досвід та українські перспективи: Бібліотека з освітньої політики / Під заг. ред. О.В. Овчарук. К.: К.І.С., 2004. 112 с. С. 5-14.

59. Онопрієнко О. В. Концептуальні засади компетентнісного підходу в сучасній освіті / О.В. Онопрієнко. *Шлях освіти*. 2007. № 3. С. 32-37.

60. Пассов Є.І. Комунікативний метод навчання іншомовному мовленню. К., 2001. 212 с.

61. Пастушенко С.М. Кваліфікаційний та компетентнісний підходи у вищій професійній освіті/ С.М. Пастушенко. **Режим доступу:** http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum./znpkr_Ped/2011_17/r2/r2_16.pdf

62. Петровская Л.А. Компетентность в общении / Л.А. Петровская. М. : Изд-во МГУ, 1989. 216 с.

63. Підготовка волонтерів та їх роль у реалізації соціальних проектів / За ред. І. Звереві, Л. Лактіонової. К.: Вид-во «Істина», 2001. 248 с.

64. Побірченко Н.С. Компетентнісний підхід у вищій школі: теоретичний аспект /Н.С. Побірченко. *Освіта та педагогічна наука*. 2012. № 3. С. 24-30.

65. Пов'якель Н.І. Професіогенез саморегуляції мислення практичного психолога: Монографія [Текст] /Н.І. Пов'якель. К.: НПУ ім. М.П. Драгоманова, 2003. 295 с.

66. Поліщук В.А. Професійна підготовка фахівців соціальної сфери: зарубіжний досвід. Посібник. Тернопіль: Навчальна книга: Богдан, 2003. 184 с.

67. Полозенко О. В. Розвиток комунікативної компетентності соціальних педагогів у процесі психологічної підготовки. *Науковий вісник НУБіП України. Серія: Педагогіка, психологія, філософія*. 2011. № 155(2). [Електронний ресурс].

– Режим доступу: http://www.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/nvnau_ppf/2010_155_2/10pov.pdf.

68. Пометун О.І. Теорія та практика послідовної реалізації компетентнісного підходу в досвіді зарубіжних країн / О.І. Пометун. *Компетентнісний підхід у сучасній освіті: світовий досвід та українські перспективи Бібліотека з освітньої політики* / Під заг. ред. О.В. Овчарук. К.:К.І.С., 2004. 112 с.

69. Постанова Кабінету Міністрів України від 10 грудня 2003 р. Про волонтерську діяльність: Закон України від 19 квітня 2011 р. № 3236-VI. [Електрон. ресурс]. - Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/3236-17> (дата звернення 23.05.2018).

70. Равен Дж. Компетентность в современном обществе: выявление, развитие и реализация [Текст] / Дж. Равен. М.: Академия, 2002. 368 с.

71. Савенков А.И. Концепция социального интеллекта. День за днем. [Електрон. ресурс]. Режим доступу : <http://www.den-za-dnem.ru/page.php?article=388>.

72. Садовська Е., Ярошенко А., Формування професійної компетентності соціального працівника в умовах вищого навчального закладу / Національний інститут імені Драгоманова [Електрон. ресурс]. Режим доступу : http://enpuir.npu.edu.ua/bitstream/123456789/23427/1/Sadovska%20E._Yaroshenko%20A.pdf.

73. Селевко Г. Компетентности и их классификация / Герман Селевко. *Народное образование*. 2004. № 4. С. 138-143.

74. Селман Р. Этапы развития социального интеллекта. Цукерман Г.А. *Психология саморазвития : задача для подростков и их педагогов*. Москва – Рига, 1997. С. 51-54.

75. Симонова А.А. Компетентностный поход: аспект внедрения в практику укрежения социальной сферы / А.А. Симонова. *Педагогическое образование и наука*. 2011. № 1. С. 42-46.

76. Скиба Д. Ю. Структура соціальної компетентності студентської молоді. Вісник Чернігівського національного педагогічного університету. Серія: Педагогічні науки. 2016. Вип. 133. С.195-198.

77. Словник української мови: в 11 т. 1973. Т. 4. С. 250. [Електрон. ресурс]. - Режим доступу : <http://sum.in.ua/> (дата звернення: 11.03.2018) <http://sum.in.ua/s/kompetentnyj>.

78. Стандарт вищої освіти: перший (бакалаврський) рівень вищої освіти, ступінь вищої освіти Бакалавр, галузь знань 23 Соціальна робота, спеціальність 231 Соціальна робота. [Електрон. ресурс]. Режим доступу :

<https://mon.gov.ua/storage/app/media/vishcha-osvita/zatverdzeni%20standarty/2019/04/25/231-sotsialna-robota-bakalavr.pdf>.

79. Тюття Л. Т., Иванова І. Б. Соціальна робота: Теорія і практика. К.: ВМУРОЛ «Україна», 2004. 408 с.

80. Философско-психологические проблемы развития образования. М.: Интор, 1994. 267 с.

81. Фиранер С.С. Формирование ответственности как составной части компетентности в процессе непрерывного образования взрослых. Тезисы к семинару : Функциональная неграмотность и профессиональная некомпетентность как факторы риска современной цивилизации и роль непрерывного образования взрослых в их преодолении. 25-29 июля 1990 г. / С.С. Фиранер. Л. 1990. С. 104-105.

82. Фірсов М. В., Студнева Е. Г. Теорія соціальної роботи . М., 2007. 512 с.

83. Характеристика рівнів сформованості комунікативно-мовленнєвої компетентності майбутніх соціальних працівників / Л. І. Березовська. *Духовність особистості: методологія, теорія і практика*. 2019. Вип. 1. С. 6-16. [Електрон. ресурс]. Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/UJRN/domtp_2019_1_3.

84. Харченко С. Я. Соціалізація дітей та молоді в процесі соціально-педагогічної діяльності: теорія і практика : Монографія. Луганськ : Альма-матер, 2006. 39 - 68 с.

85. Хасан Б.И. Психология конфликтов и переговоры. Учебное пособие / Б.И. Хасан. М. : Академия, 2004. 360 с.

86. Хуторской А. Ключевые компетенции как компонент личностно-ориентированной парадигмы образования [Текст] / А. Хуторской. *Народное образование*. 2003. № 2. С. 58–64.

87. Царькова Е.А. Компетентность в контексте модернизации профобразования [Текст] / Е.А. Царькова. *Профессиональное образование*. 2004. № 6. С. 5-6.

88. Циган Н. В. Особливості формування професійної компетентності при підготовці фахівців для різних типів соціальних закладів. *Збірник наукових праць Хмельницького інституту соціальних технологій Університету «Україна»*. 2017. № 13. С. 71-75. [Електрон. ресурс]. - Режим доступу : http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?I21DBN=LINK&P21DBN=UJRN&Z21ID=&S21REF=10&S21CNR=20&S21STN=1&S21FMT=ASP_meta&C21COM=S&2_S21P03=FILA=&2_S21STR=Znpkhist_2017_13_19.

89. Швед М.С., Дужа-Задорожна М.П. Формування професійних компетенцій майбутніх соціальних педагогів у вищих навчальних закладах Німеччини /М.С. Швед, М.П. Дужа-Задорожна. *Педагогічна освіта: теорія та практика. Педагогіка. Психологія: Зб. наук. пр.* /Редкол.: Бех І.Д., Огнев'юк В.О., Кононко О.Л. К.: КМПУ імені Б.Д.Грінченка, 2009. № 11 (спецвип., ч. 2). 212 с. С.96-100.

90. The Professional Competences of Social Educators A Conceptual Framework. [Електрон. ресурс]. Режим доступу : <http://www.childrenwebmag.com/articles/social-pedagogy/the-professional-competences-of-social-educators-a-conceptual-framework>.

91. Vinjard S. Secrets of motivation How Get and Keep Volunteers and Paid Staff / S. Vinjard. Washington, 1991. 96 p.

92. Gilbert P. La competence: du «mot-valise» an concept ope'ratoire /Patrick Gilbert et Michel Parlier // Actualite de la Formation Permanente. 1992. № 116. P. 14-18.

93. Grand Dictionnaire de la Psychologie. Paris : Larousse, 2011.1062 p.

94. Hoffman T. The meanings of competency / T. Hoffman // Journal of European Industrial Training, 1999. Vol. 23. № 6. P. 277.

95. Shannon C. E. The mathematical Theory of communication /C. E. Shannon, W Weaver. Urbana, II, University of Illinois Press, 1949.

ДОДАТКИ

ДОДАТОК А

«ЗАТВЕРДЖУЮ»

Ректор _____ Самойленко О.Г.
Схвалено Вченою радою
Ніжинського державного університету
імені Миколи Гоголя
« ____ » _____ 2018 р.
Протокол № _____

ПОЛОЖЕННЯ ПРО СТУДЕНТСЬКІ НАУКОВІ ГУРТКИ ТА ПРОБЛЕМНІ ГРУПИ НІЖИНСЬКОГО ДЕРЖАВНОГО УНІВЕРСИТЕТУ ІМЕНІ МИКОЛИ ГОГОЛЯ

1. Загальні положення

1.1. Науково-дослідна робота студентів – один із найважливіших засобів підвищення якості підготовки спеціалістів у вищій школі. Це комплекс заходів наукового, методичного, організаційного характеру, що забезпечує навчання всіх студентів навичкам наукових досліджень відповідно до обраної спеціальності в рамках навчального процесу й поза ним.

Для виконання цих заходів створюються студентські наукові гуртки та проблемні групи.

1.2. Науковий гурток – об'єднання студентів при кафедрі, що формується за напрямком наукової діяльності кафедри відповідно до затверджених тематичних планів роботи кафедри.

Наукові гуртки створюються при кафедрах факультетів здебільшого для студентів молодших курсів. Це перший етап, початкова форма оволодіння майбутніми фахівцями навичками наукового дослідження. Робота в гуртках забезпечує необхідне поєднання масових форм роботи (бесіди, диспути, тематичні вечори, обговорення доповідей тощо) з обов'язковим дослідженням кожним студентом індивідуальної теми. Має творчий характер і виховує у студента якості дослідника. Діяльність студентських наукових гуртків сприяє оволодінню спеціальністю, розширенню теоретичного кругозору й наукової ерудиції майбутніх спеціалістів, ознайомленню студентів зі станом розроблення наукових проблем у різних галузях науки, техніки, культури, формуванню здібностей застосовувати теоретичні знання в практичній діяльності, прищепленню студентам навичок ведення наукових дискусій тощо.

1.3. Проблемна група – об'єднання студентів при кафедрі, учасниками якого є здібні й талановиті в науковій роботі студенти за основними науковими проблемами наукової діяльності кафедр, рекомендовані керівниками наукових гуртків.

Проблемні групи є вищим ступенем організації науково-дослідної роботи студентів. Перевагою такої форми науково-дослідної роботи є можливість вичення обраної теми ґрунтовніше і різнобічніше. Об'єктом наукового дослідження може бути проблема, якою займається науковий керівник цієї групи. До роботи в проблемних групах залучаються студенти старших курсів. Їхніми завданнями є обговорення теоретичних проблем, розв'язання актуальних науково-технічних питань, проведення циклу досліджень. У проблемних групах студенти ознайомлюються з методикою планування й проведення експерименту, беруть участь в обговоренні й оформленні отриманих результатів із конкретної тематики, над якою працює кафедра, керівник групи. З метою забезпечення наступності у студентській науковій роботі періодично організовуються виступи студентів, що займаються у проблемних групах. Традиційно це відбувається у квітні- травні під час декади «Молодь у науці», які щороку проходять в університеті у квітні - травні.

2. Мета і завдання студентського наукового гуртка та проблемної групи

2.1. Метою роботи студентського наукового гуртка та проблемної групи є створення умов для науково-дослідної діяльності здібних і талановитих студентів.

2.2. Основними завданнями студентського наукового гуртка та проблемної групи є:

- виявлення талановитих та активних студентів;
- організація науково-дослідної роботи студентів;
- поглиблене вивчення студентами обраної теми;
- залучення студентів до наукових проблем кафедри;
- розвиток у студентів компетентностей науковця.

2.3. Форми роботи студентського наукового гуртка та проблемної групи: засідання, участь у наукових конференціях, семінарах, круглих столах, публікації наукових статей, наукові дослідження.

3. Організація і керівництво студентським науковим гуртком і проблемною групою

3.1. Наукові гуртки створюються рішенням кафедри і затверджуються рішенням вченої ради факультету (інституту).

Робота наукового гуртка здійснюється відповідно до науково-дослідної та навчально-методичної діяльності кафедри.

3.2. Кількість членів студентського наукового гуртка має бути не менше 10 студентів, а проблемної групи – не менше 5 осіб.

3.3. Поточну роботу студентського наукового гуртка та проблемної групи організовує і контролює науковий керівник, що призначається рішенням засідання кафедри з числа науково-педагогічних співробітників кафедри.

3.4. Керівництво науковою діяльністю студентського наукового гуртка та проблемної групи здійснює викладач, який має науковий ступінь доктора або кандидата наук або викладач, який не має наукового ступеня, але має значні наукові досягнення.

3.5. Засідання студентського наукового гуртка та проблемної групи проводяться не рідше одного разу на місяць з обговоренням підсумків наукових робіт, реферативних повідомлень тощо.

3.6. Організаційна робота студентського наукового гуртка та проблемної групи здійснюється старостою, яка обирається відкритим голосуванням на засіданні й затверджується науковим керівником гуртка.

3.7. На початку навчального року керівником гуртка та проблемної групи складається попередній річний план роботи студентського наукового гуртка та проблемної групи, який розробляється відповідно до науково-дослідної тематики кафедри. План роботи приймається студентським науковим гуртком чи проблемною групою на своєму засіданні, затверджується рішенням кафедри.

3.8. Звіт керівника студентського наукового гуртка чи проблемної групи заслуховується і затверджується на засіданні кафедри.

4. Члени наукового гуртка та проблемної групи

4.1. Членом наукового гуртка чи проблемної групи може бути кожен студент університету, який успішно виконує навчальний план та виявляє бажання і схильність до науково-дослідної роботи.

4.2. Прийом у члени гуртка (проблемної групи) та відрахування з його складу здійснюється за рішенням загальних зборів гуртківців (простою більшістю голосів) за рекомендацією або ініціативою керівника гуртка, викладачів кафедри, членів студентського наукового товариства.

4.3. Всі члени наукового гуртка та проблемної групи входять до складу Студентського наукового товариства університету й зобов'язані дотримуватися положення про студентське наукове товариство.

4.4. У своїй діяльності члени гуртка та проблемної групи керуються нормами наукової і професійної етики.

4.5. Права й обов'язки членів студентського наукового гуртка та проблемної групи:

- бути присутнім і виступати з доповідями й науковими повідомленнями на засіданнях студентського наукового гуртка та проблемної групи;
- виконувати науково-дослідну роботу під керівництвом науково-педагогічного співробітника кафедри;
- публікувати свої роботи в загальноуніверситетських та інших наукових виданнях;
- брати участь у наукових конференціях, олімпіадах, виставках та конкурсах різного рівня;
- переходити за власним бажанням з одного студентського наукового гуртка та проблемної групи в інші;
- брати участь у всіх заходах, що організуються в межах діяльності студентського наукового гуртка та проблемної групи;
- сприяти залученню до гуртка або проблемної групи нових членів;
- обирати й бути обраним до керівних органів студентського наукового гуртка та проблемної групи;
- користуватися перевагою під час відбору в магістратуру та аспірантуру (за умови досягнення певних успіхів у науково-дослідній роботі).

4.5. Члени наукових гуртків та проблемних груп можуть бути виключені з їхнього складу, якщо вони:

- подали заяву про виключення за власним бажанням;
- закінчили навчання в університеті;
- не виконують навчальний план;
- без поважних причин не беруть участі в роботі наукових гуртків.

4.6. За особами, виключеними з наукових гуртків та проблемних груп, зберігається право у місячний строк подати апеляцію до відповідної ради наукового товариства університету (факультету).

5. Права та обов'язки старости студентського наукового гуртка та проблемної групи

5.1. Складання спільно з науковим керівником планів і звітів про роботу студентського наукового гуртка та проблемної групи і своєчасне представлення їх до Ради студентського наукового товариства університету (факультету).

5.2. Систематичне проведення організаційної роботи.

5.3. Сприяння своєчасному виконанню плану наукових робіт членами студентського наукового гуртка та проблемної групи.

5.4. Забезпечення зв'язку студентського наукового гуртка та проблемної групи з Радою студентського наукового товариства університету.

5.5. Захист інтересів студентського наукового гуртка та проблемної групи в Раді студентського наукового товариства університету.

5.6. Внесення пропозицій керівнику гуртка чи проблемної групи про заохочення його активних членів.

6. Права та обов'язки керівника наукового гуртка чи проблемної групи

6.1. Керівник наукового гуртка чи проблемної групи відповідає за організацію та проведення науково-дослідної роботи студентів за напрямком наукової діяльності кафедри.

6.2. Керівник відповідає за планування роботи та звітування, організацію і якісне проведення засідань гуртка чи проблемної групи, розгляд на них актуальних наукових доповідей.

6.3. Спільно з науково-педагогічним складом кафедри та активом наукового товариства університету (факультету) керівник залучає до роботи в гуртку чи проблемній групі студентів, які виявили схильність до науково-дослідної роботи.

6.4. Керівник наукового гуртка чи проблемної групи проводить індивідуальні співбесіди з членами гуртка чи групи, виявляє коло їх наукових інтересів і рівень підготовки, розподіляє тематику наукових досліджень та надає відповідну допомогу.

6.5. Керівник наукового гуртка чи проблемної групи координує роботу викладачів кафедри з наукового керівництва дослідженнями студентів, які є членами наукового гуртка чи проблемної групи.

6.6. Керівник наукового гуртка чи проблемної групи організовує проведення та участь членів гуртка чи проблемної групи в науково-практичних конференціях, семінарах, круглих столах та конкурсах.

6.7. Керівник наукового гуртка чи проблемної групи бере участь у роботі конкурсної комісії кафедри, інституту та факультету з визначення переможців кафедрального й факультетського турів конкурсу на кращу наукову роботу студентів.

6.8. Керівник наукового гуртка чи проблемної групи подає пропозиції від кафедри до програми підсумкової конференції студентів, аспірантів, молодих учених університету «Молодь у науці».

6.9. Керівник наукового гуртка чи проблемної групи порушує клопотання перед керівництвом кафедри, інституту та факультету про заохочення найактивніших членів наукового гуртка чи проблемної групи.

6.10. Керівник наукового гуртка чи проблемної групи подає пропозиції керівництву кафедри, факультету й університету щодо поліпшення науково-дослідної роботи студентів.

6.11. Керівник наукового гуртка чи проблемної групи надає допомогу студентам у підготовці робочого плану наукового дослідження та пошуку необхідної наукової й спеціальної літератури та інших джерел інформації; в розробці інструментарію й оволодінні сучасною методологією наукового дослідження; в оформленні результатів наукової роботи; в підготовці тез виступів і доповідей до участі у наукових семінарах та конференціях; у підготовці публікацій за результатами наукового дослідження; у впровадженні результатів дослідження в практику й навчальний процес.

6.12. Керівник наукового гуртка чи проблемної групи відповідає за ведення документації гуртка (проблемної групи) та контролює хід виконання наукового дослідження.

7. Документація наукового гуртка та проблемної групи

7.1. План роботи на навчальний рік, затверджений засіданням кафедри, який містить назву наукового гуртка чи проблемної групи, керівника, мету й завдання, склад групи, календарний план заходів (Додаток 1).

7.2. Тематика наукових досліджень студентів, затверджену на засіданні кафедри (Додаток 2).

7.3. Журнал обліку роботи гуртка чи групи (за необхідності), що може містити такі розділи:

- список членів гуртка;
- загальноорганізаційні заходи;
- наукові досягнення студентів;
- участь у наукових заходах;
- облік підготовлених публікацій, методичних матеріалів, наочних посібників, макетів, моделей, спеціальних технічних пристроїв, схем, стендів, відеоматеріалів, наукових перекладів, тощо).

7.4. Протоколи засідання наукового гуртка чи проблемної групи (за необхідності).

7.5. Річні звіти роботи гуртка (Додаток 3).

7.6. Заохочення членів гуртка.

7.7. Пропозиції щодо рекомендації членів гуртка, які активно займалися науковою діяльністю та є переможцями конкурсів, для вступу до магістратури та аспірантури університету.

8. Загальні вимоги до науково-дослідної роботи

8.1. Наукова робота повинна відповідати таким основним вимогам:

- актуальність досліджуваної теми;
- наявність елементів новизни дослідження, недопустимість плагіату й компіляції;
- теоретична або практична спрямованість дослідження;
- використання сучасних джерел наукової і спеціальної літератури;
- наявність аналізу нормативно-методичної бази із теми дослідження;
- наявність емпіричного матеріалу;
- використання архівних матеріалів; застосування сучасної методології наукових досліджень;
- наявність огляду передового національного та закордонного досвіду роботи;
- формування проблемних питань, висновків і пропозицій з теми дослідження.

8.2. Наукові роботи студентів можуть готуватися співавторами, зокрема й спільно з викладачами.

8.3. Свідченням високої оцінки наукового дослідження є:

- здобуття премій, дипломів, сертифікатів і призових місць у конкурсах на кращу наукову роботу;
- державна реєстрація винаходу;
- публікація результатів дослідження;
- впровадження результатів дослідження в практичну діяльність або навчальний процес;
- виступи за результатами дослідження на наукових семінарах і конференціях (опублікування тез виступів).

8.4. Наукові розробки підготовлені членами гуртка чи проблемної групи зберігаються на кафедрі (лабораторії) чи на сторінці кафедри на сайті університету.

9. Заохочення членів наукового гуртка чи проблемної групи. Матеріально-технічне забезпечення роботи наукового гуртка

9.1. Заохочення членів наукового гуртка і матеріально-технічне забезпечення його роботи здійснюється відповідно до Положення про студентське наукове товариство Ніжинського державного університету імені Миколи Гоголя.

ДОДАТОК Б
до Положення про студентські наукові гуртки та проблемні групи
ЗАТВЕРДЖЕНО
на засіданні кафедри

назва кафедри
(протокол № __ від _____)
Зав. кафедрою _____
підпис
проф. Криловець М. Г.
Прізвище, ініціали

**ПЛАН РОБОТИ СТУДЕНТСЬКОЇ НАУКОВОЇ
ПРОБЛЕМНОЇ ГРУПИ НА 2019-2020 НАВЧАЛЬНИЙ РІК**

Назва групи: «Час для нас»

**Науковий керівник: асистент кафедри соціальної педагогіки і соціальної роботи
Бондаренко Ганна Григорівна, заступник: асистент Зінченко Тетяна Василівна**

Мета й завдання практичне оволодіння майбутніми фахівцями-соціальними педагогами, соціальними працівниками технологіями волонтерської роботи в сучасних умовах. Студенти мають вміти планувати кампанії, акції для різних категорій населення, залучати спонсорів, волонтерів до здійснення такої діяльності, організувати і проводити акції, кампанії, заходи у різних закладах міста.

Склад групи:

№	Прізвище, ім'я студента	курс	група
1.	Піщупін Дмитро	аспірант 2 курсу	
2.	Опанасенко Ольга	СРм	61
3.	Висовень Альона	СР	41
4.	Пінчук Аліна	СР	41
5.	Міщенко Вікторія	СР	41
6.	Шпеко Тетяна	СР	41
7.	Бей Ірина	СР	11
8.	Ханейчук Валентина	СР	11
9.	Качнова Дарія	СР	11
10.	Хоменко Богдана	СР	11
11.	Калініченко Олександр	СР	11
12.	Мірошниченко Анастасія	СР	11
13.	Сарана Дарина	СР	11
14.	Шевченко Дарина	СР	11
15.	Тавалук Руслана	СР	11
16.	Каблюк Ілля	СР	21 ск

17.	Баранець Юлія	СР	21ск
18.	Данько Дарина	СР	31
19.	Якушко Сніжана	СР	31
20.	Андрусенко Нікіта	СРм	41
21.	Шейко Олеся	СР	31
22.	Гуцько Вікторія	СРМз	61
23.	Акопян Каріна	Пм	51
24.	Шевченко Ірина	Магістрантка 2 курсу факультету культури і мистецтв	51
25.	Глова Яна	Студентка 3 курсу факультету культури і мистецтв	31
26.	Довгошея Тетяна	СРз	31

Календарний план роботи:

№	Назва й вид роботи	виконавці	Термін виконання
1	Тренінг «Школа волонтерів» Товариства Червоного хреста в м. Чернігів	Піщулін Д., Опанасенко О., Руденко Н., Бондаренко Г.	28-29 червня 2019
2	Святкування Дня Молоді на Мистецькому хуторі Обирок (Батуринська ОТГ) Oburok Art Island Мистецький хутір Обирок. обласний молодіжний захід «ТАМ. Хутір Обирок» та сьомий кінокемп «Кіносарай» Sinemasamp "Kinosaray" Кінокемп "Кіносарай" 2019	Опанасенко О.	28-30.06.2019
3	Участь у святкуванні міського свята Івана Купала	Опанасенко О., Шейко О.	7 липня 2019
4	"Літня школа для майбутніх соціальних працівників та психологів", проведена у рамках проекту Координатора проектів ОБСЄ в Україні "в м. Яремче	Опанасенко О.	16-18 липня 2019
5	П'ятнадцята Школа Волонтерства від Ukrainian Volunteer Service у м. Чернігові.	Опанасенко О.	13-14.08.19
6	Благодійний ярмарок	Піщулін Д., Опанасенко О., Бокач Н., Гуцько В., Руденко Н.	28.08.2019
7	Збір групи волонтерів, Затвердження плану роботи.	Вся група	4 вересня
8	Святкування Міжнародного дня благодійника	Шейко О., Опанасенко О., Данько Д., Гуцько В.	5 вересня
9	Стадіон Спартак, участь команди у змаганнях до дня свята огірка	4 учасники. Відп. Зінченко Т. В.	14 вересня
10	Допомога в організаційних	Опанасенко Ольга, Макаренко	15-16 вересня

	питання Форуму «Молодіжних ініціатив. Культватор ідей»	Алла, Пінчук Аліна, Шпеко Тетяна, Міщенко Вікторія, Тимченко Анжела. Відп. Зінченко Т. В.	
11	Допомога у відзначенні міжнародного дня людей похилого віку разом з Територіальним Центром соціального обслуговування м. Ніжин.	4 учасники	1.10
12	Благодійний ярмарок від ТОВ Червоного хреста	Руденко Н., Бей І.	5.10
13	Тренінг по ненасильницькому спілкуванню.м. Біла Церква	Руденко Н.	3-6.10
14	тренінг "Антикорупційні механізми в сфері освіти та медицини" м. Чернігів	Опанасенко О.	27.10
15	Святкування Дня соціального педагога	Опанасенко Ольга	2.10
16	Супровід письменників III міжнародного фестивалю "LYTAVRY"	Бей І., Ханейчук В., Баранець Ю., Данько Д.- 5 волонтерів	9-11.10
17	Допомога на Покровському ярмарку	Бей Ірина, Каблюк Ілля, Баранець Юлія	12.10
18	Відзначення Дня працівника Соціальної сфери у Територіальному центрі соціального обслуговування	Шейко О, Данько Д., Опанасенко О.	30.10
19	Асамблея волонтерів ТОВ Червоного хреста	Руденко Н., Бей І.	7-10.11
20	Акція у місті «Всесвітній день вітань».	С, СР41	21.11
21	Подорож закладами міста з театральною виставою «Язиката Хвеська» (Територіальний центр, Інклюзивно-ресурсний центр, Будинок-інтернат, Центр соціально-психологічної допомоги)	ДО 41	Кінець листопада
22	Відзначення Міжнародного дня людей з інвалідністю з святковим концертом «Таланти без меж»	Шевченко І., Глова Я., Довгошея Т., Шейко О., Акопян К.	3 грудня
23	Відзначення міжнародного дня волонтера в НДУ 1-й Волонтерський форум міста Ніжин та Ніжинського району.	Вся група	5 грудня
24	Акція у НДУ «Ми проти СНІДу», роздача презервативів й інформаційних листків	СР31	1 грудня
25	Концертна програма для ветеранів-поліцейських у	Шейко О., Опанасенко О.,	19 грудня

	Територіальному центрі соціального обслуговування		
26	Відвідування закладів міста до дня Святого Миколая,	Вся група	19 грудня
27	Збір подарунків для дітей міста Ніжин з СЖО	Вся група	грудень
28	Допомога у виготовленні поробок та малюнків до свята 8 Березня у будинку-інтернаті	С, СР41	березень
29	Виготовлення писанок до Великодня у будинку-інтернаті	СР31	квітень
30	Підготовка та проведення свята до дня Захисту дітей	Вся група	червень
31	Надання волонтерської допомоги у зборі коштів на лікування дітей з інвалідністю.	Вся група	Протягом року
32	Відвідування підопічних будинку-інтернату м. Ніжин, Ніжинського Центру соціально-психологічної реабілітації дітей, соціального гуртожитку м. Ніжин.	Вся група	щомісяця
33	Подання проектних заявок у Відділ сім'ї та молоді,	Опанасенко О., Шейко О., Висовень А.	До 10.11

Науковий керівник: Бондаренко Г. Г.

УЗГОДЖЕНО

Декан факультету

_____ Тимошенко О. А.

підпис прізвище, ініціали

«___» _____ р.

ДОДАТОК В
до Положення про студентські наукові гуртки та проблемні групи

ЗАТВЕРДЖЕНО
на засіданні кафедри

назва кафедри
(протокол № __ від _____)
Зав. кафедрою _____

підпис
проф. Криловець М. Г.
Прізвище, ініціали

**ПЛАН РОБОТИ СТУДЕНТСЬКОЇ НАУКОВОЇ
ПРОБЛЕМНОЇ ГРУПИ НА 2018-2019 НАВЧАЛЬНИЙ РІК**

Назва групи: «Час для нас»

Науковий керівник: асистент Бондаренко Ганна Григорівна

прізвище, ініціали, науковий ступінь, вчене звання, посада

Мета й завдання практичне оволодіння майбутніми фахівцями-соціальними педагогами, соціальними працівниками технологіями волонтерської роботи в сучасних умовах.

Студенти мають вміти планувати кампанії, акції для різних категорій населення, залучати спонсорів, волонтерів до здійснення такої діяльності, організувати і проводити акції, кампанії, заходи у різних закладах міста.

Склад групи:

№	Прізвище, ім'я студента	курс	група
3. 1.	Піщун Дмитро	аспірант 1 курсу	
4.	Разуметова Алла	СР	31
5.	Висовень Альона	СР	31
6.	Пінчук Аліна	СР	31
7.	Міщенко Вікторія	СР	31
8.	Шпеко Тетяна	СР	31
9.	Швиденко Юлія	СР	31
10.	Сігбатуліна Анна	СР	41
11.	Козел Дарія	СР	41

12.	Жила Дарина	СР	41
13.	Литвиненко Катерина	СР	41
14.	Висовень Леся	СР	41
15.	Козачек Ірина	СР	41
16.	Андрусенко Нікіта	СР	41
17.	Нагорний Ігор	СР	41
18.	Шейко Олеся	СР	21
19.	Мамич Влада	С	41
20.	Лисенко Ірина	С	41
21.	Зарічна Аліна	С	41
22.	Лісова Яна	С	41
23.	Шевченко Ірина	Магістрантка 1 курсу	51
24.	Глова Яна	м	21

Календарний план роботи:

№	Назва й вид роботи	виконавці	Термін виконання
1.	Допомога в організаційних питаннях Форуму «Молодіжних ініціатив. Культватор ідей»		16.10
2.	Збір групи волонтерів, Затвердження плану роботи.	Вся група	1 Жовтень
3.	допомога у відзначенні міжнародного дня людей похилого віку разом з Територіальним Центром соціального обслуговування м. Ніжин.	Козел Д.	1.10
4.	Допомога у святкуванні 25-річчя Територіального Центру соціального обслуговування	Шевченко І., Глова Я., Козел Д, Мамич В.	16.10
5.	Акція проти торгівлі людьми.	СР31	17.10

6.	Відзначення концертною програмою Дня працівника Соціальної сфери	Шевченко І., Глова Я., Піщулін Д.	листопад
7.	Акція у місті « Всесвітній день вітань».	С, СР41	21.11
8.	Відзначення міжнародного дня волонтера в НДУ,	Вся група	5 грудня
9.	Відзначення у будинку-інтернаті Міжнародного дня інвалідів,	Шевченко І., Глова Я., Мамич В., Сібгатуліна А.	3 грудня
10.	Акція у НДУ «Ми проти СНІДу»,	СР31	1 грудня
11.	Відвідування закладів міста до дня Святого Миколая,	Вся група	19 грудня
12.	Збір подарунків для дітей закладів міста	Вся група	грудень
13.	Допомога у виготовленні поробок та малюнків До свята 8 Березня у будинку-інтернаті	С, СР41	березень
14.	виготовлення писанок до Великодня у будинку-інтернаті	СР31	квітень
15.	Підготовка та проведення свята до дня Захисту дітей	Вся група	червень
16.	Надання волонтерської допомоги у зборі коштів на лікування дітей з інвалідністю.	Вся група	Протягом року
17.	відвідування підопічних будинку-інтернату м. Ніжин, Ніжинського Центру соціально-психологічної реабілітації дітей, соціального гуртожитку м. Ніжин.	Вся група	щомісяця

Науковий керівник: Бондаренко Г. Г.

підпис прізвище, ініціали

УЗГОДЖЕНО

Декан факультету

_____ Тимошенко О. А.

підпис прізвище, ініціали

« ____ » _____ р.

**СЦЕНАРІЙ КОНЦЕРТНОЇ ПРОГРАМИ 3.12.2019 ДО МІЖНАРОДНОГО ДНЯ
ЛЮДЕЙ З ІНВАЛІДНІСТЮ**

Місце і час проведення: Територіальний центр соціального обслуговування,

11.00

НЕ СПІШІТЬ...

Я знаю, люди, дуже важко
всім,

І серце так стискається до
болю.

Та дуже прошу ,прошу не
спішіть,

Ви не спішіть жалітися на
долю...

Якщо ти зрячий і навколо світ-
Веселки барвами сіяє,то дякуй
БОГУ

бо не зрячому в житті
І радості цієї вже немає...
Якщо ногами босими в росу
ти На світанку би могла
ступити,

То дякуй долі і згадай людей
Багато, хто не можуть це
зробити.

Як у гаю співає соловей,
чи Листям шелестить тополя,
То ви щасливі,бо вам дано
слух,

А багатьом це не судилась
доля...

То прошу подивіться
навкруги

І милосердні будьте до
чужого Болю,

а нарікати не спішіть

і Не спішіть жалітися на
долю...

Ведуча: Добрий день, дорогі друзі! Ми дуже раді бачити вас в нашій залі!

Ведуча: А день сьогодні дійсно добрий, бо людським теплом і добротою зігріваються серця. Сьогодні наша зустріч присвячена Міжнародному дню людей з обмеженими можливостями, який було започатковано Генеральною Асамблеєю ООН 3 грудня 1992 року.

Ведуча: Це надзвичайний день - день сильних і спрямованих людей, людей, які почали життя заново, людей, які розуміють, яке це життя дороге, яким би воно не було! Свято добра і милосердя оголошується відкритим.

Ведуча: На нашому святі присутні гості : Людмила Миколаївна Велико, Голова міської ветеранської організації

Слово для привітання надається :

Ведуча: Для всіх лунає музичне вітання від

Ведуча: А чи знаєте ви, що:

Гомер – давньогрецький поет, філософ, від народження був сліпим, Альберт Ейнштейн – людина зі світовим іменем, математик, хворів на аутизм, дислексію, Людвіг Ван Бетховен – композитор, людина з вадами слуху, Леонардо Да Вінчі – визнаний художник, письменник епохи Відродження, дитячий церебральний параліч, Уолт Дісней – славнозвісний мультиплікатор, кінопродюсер, від народження мав затримку психічного розвитку.

Ведуча: Важкі хвороби не зламали їх, незважаючи на проблеми ці люди досягли великих успіхів і стали всесвітньо відомими. Коли людина обмежена у здоров'ї їй обов'язково дарується талант і неймовірно добре серце. (Музика стихає)

Ведуча: Люблю життя таким, як воно є,

Яким його мені Всевишній дарував,

Хоч іноді воно жорстоко б'є

Йому я вдячна за святий цей дар.

Ведучий : Люблю його і в щастя дні погожі

І в дні зневіри, суму і жалю,

І навіть, коли я чогось не можу

Я щиро кожному мить його люблю.

Ведуча: Один лиш раз живу я в цьому світі

Люблю своє життя таким, як є.

Я вдячна Богу за всі дні прожиті,

Люблю життя я, бо воно моє.

Ведуча: Зустрічайте

Ведуча: Підтримка і опора потрібні всім людям, без винятку. Відстоювати свої інтереси, доводити, що ти багато можеш, вмієш, набагато легше, якщо поруч з тобою - однодумці.

Ведуча: Зустрічайте оплесками колектив, який подарує вам

Ведуча: Що потрібно людині для щастя? Здоров'я, хороші друзі, яскраві моменти. А найголовніше, щоб поруч з ними завжди були добрі люди.

Є поміж нас багаті й бідні.

Кому що треба, доля не пита.

Та є дві речі всім нам необхідні: У світі - мир, а в душах - доброта.

Ведуча: У кожному з нас є маленьке сонце - доброта. Це вміння співчувати іншій людині, завжди поспішати на допомогу, не бути байдужим. Поспішайте робити добрі справи!

Ведуча:

Навчаймося добра, як вчаться мові діти –

Щоб потім все життя творити скрізь святе,

Плекаймо крізь роки ці милосердя квіти

Тримаймо їх в серцях, як сонце золоте.

Ведуча:

Доброта - річ дивовижна. Вона дозволяє людям ставати ближчими, позбавляє нас від самотності, душевних ран та образ. Ми більше набудемо, ніж віддамо, якщо будемо частіше згадувати про те, що людина стає людиною тільки завдяки іншій людині.

Ведуча: Доброта і милосердя - це крила, на яких тримається людство. Ми не повинні забувати про тих людей, яким потрібна допомога.

Ведуча: Свій виступ дарує всім присутнім у цьому залі

Ведуча: Що потрібно для того, щоб кожного дня у вас був гарний настрій, щоб хвороби проходили повз, щоб нудьга і смуток не оселялися у вашій хаті?

Порада проста - співайте, співайте пісні старі і нові, завжди і всюди, як це робить

Ведуча: Хай пісня чудова несеться до неба

І випросить ласки у Бога для вас,

Живіть у любові, бо в тім є потреба

Любіть свої ближніх завжди й повсякчас!

Ведуча:

Кажімо більше ніжних слів

Знайомим, друзям і коханим
 Нехай комусь тепліше стане
 Від зливи наших почуттів.
 Нехай тих слів солодкий мед
 Чиюсь загоїть рану
 (Чи перший біль, чи то останній)
 Коли б то знати наперед!
 Кажімо більше ніжних слів,
 Комусь всміхаймось ненароком,
 То не життя людське коротке,
 Короткі в нас слова черстві
 Кажімо більше ніжних слів...
 Ведуча. Зустрічайте оплесками
 Ведуча:
 Людина кожна, що живе на світі –
 Найнеповторніша і просто чарівна, .
 І кожному яскраво сонце світить,
 Вже йде зима, а на душі – весна.
 Ведуча: А їх душа для творчості відкрита,
 Вони, попри все, інших, ні, не гірш.
 Картину гарну може він створити,
 Чи написати пісню або вірш.
 Можливо, він не все на світі може,
 Не пробіжитья вранці по росі,
 Та вір , що його серце переможе,
 він – ОСОБИСТІСТЬ – хай це знають всі.
 Ведуча: І думка зігрива мене єдина,
 Що селить радість в душу знов і знов:
 Ти на землі живеш, тож ти – ЛЮДИНА,
 Якій потрібні щирість і любов.
 Ведуча. У цей день ми хочемо сказати слова подяки тим, хто завітав на наше
 наше свято:
 Усім присутнім хочемо побажати міцного здоров'я, сил, натхнення!
 Ведучий: «Повір у себе!» ці слова як гасло
 Їх кожен день у пам'яті читай
 І щоб ніколи віра та не згасла

Ти кожен день та час свій пам'ятай.

Хай буде всім у добрий час дорога
Як перший крок з молитвою надії
Благословення всім від долі і від Бога
І віри в себе, в світло, добрі мрії.

Ведуча: Наші оплески в знак вдячності - артистам, які подарували нам
сьогодні святковий настрій.

І на останок ми хочемо подякувати всім за увагу та активну участь у нашому заході. А
на пам'ять про цю зустріч ми хочемо подарувати вам рецепт щастя :

Візьміть чашу терпіння,
Налийте туди повне серце любові,
Вкиньте дві пригорщі щедрості,
Хлюпніть туди гумору,
Посипте добром,
Додайте якомога більше віри,
І все це добре перемішайте.
Потім намажте на шматочок
Відпущеного вам життя
І пропонуйте всім,
Кого зустрінете на своєму шляху!!!

Тема: Підведення підсумків акції-збору коштів «Від серця до серця»

02.05.2019, акт. зала НДУ, 11.00

Доброго дня всім присутнім! Ми Раді вітати Вас у цьому залі!

музика

А сьогодні день добрий, тому що людським теплом і добротою зігріваються серця.

Сьогодні наша зустріч присвячена волонтерам міста Ніжина, які неодноразово організовували, проводили та брати участь у заходах, акціях соціального спрямування, втілювали в життя новітні проекти для розвитку соціально незахищених категорій населення Ніжинської міської об'єднаної територіальної громади, у рамках заходу «Сила духу = чисте серце». Тож сподіваємося, що вона буде теплою і дружньою у цьому затишному закладі, який ось уже декілька років є волонтерським центром для нашого міста і району!

Як добре, що є в світі волонтер –

Це той, хто у душі байдужість стер,

Хто помагає іншим без оплати,

У лікарняні харч несе палати,

Потрібні ліки, усмішки лежачим

Дарує без усякої віддачі.

Хто дух упалий вгору підіймає,

Вірші чита, танцює і співає

Для хворих, сиріт, воїнів на фронті,.

Малює сонце їм на горизонті.

Хто не боїться час, тепло віддати,

На благо інших вміє працювати,

Хто кошт збере, взуття, одержу, книгу

І тому дасть, кого скувала крига,

Хто нині без костюма і краватки,

Кого обсіли болі та нестатки.

Це той, хто нашу армію підтримав,

У кого «на» до «дай» – добірна рима.

ми запросили усіх волонтерів міста, людей, які допомагають людям уже декілька десятків років!

З вітальною піснею для всіх волонтерів « » Ірина Шевченко магістрантка факультету культури та мистецтв, переможниця Всеукраїнських та Міжнародних конкурсів, активний волонтер групи «Час для нас»

До слова запрошується Заступник міського голови з питань діяльності виконавчих органів ради Алексєєнко Ігор Володимирович

1. Волонтерська група «Час для нас» (керівник Ганна Бондаренко) Ніжинського державного університету ім. Миколи Гоголя.

2. Пішулін Дмитро, аспірант кафедри соціальної педагогіки та соціальної роботи Ніжинського державного університету ім. Миколи Гоголя, член волонтерської групи «Час для нас».

3. Руденко Наталія, студентка спеціальності «Соціальна робота» факультету психології та соціальної роботи Ніжинського державного університету ім. Миколи Гоголя, член волонтерської групи «Час для нас».

4. Мамич Владислава, студентка спеціальності «Соціальна педагогіка» факультету психології та соціальної роботи Ніжинського державного університету ім. Миколи Гоголя, член волонтерської групи «Час для нас».

5. Опанасенко Ольга, магістрант спеціальності «Соціальна робота» факультету психології та соціальної роботи Ніжинського державного університету ім. Миколи Гоголя, член волонтерської групи «Час для нас».

6. Тезікова Світлана Володимирівна – декан факультету іноземних мов НДУ ім.

М.Гоголя, за створення і реалізацію пілотного проекту «Англійська для дорослих».

7. Тимченко Тетяна Миколаївна – старший викладач кафедри англійської мови та методики викладання НДУ ім. М.Гоголя, за створення і реалізацію пілотного проекту «Англійська для дорослих».

8. Балакірев Сергій Володимирович – голова громадської організації «Крок на зустріч» за постійну підтримку нашої установи, неоцінний внесок у справу допомоги людям похилого віку та особам з інвалідністю.

9. Кобизька Оксана Михайлівна – фізична особа, за участь у новорічній благодійній акції «Здійснення бажань» та придбання матеріалів для відвідувачів творчої майстерні «Hand Made».

10. Івасенко Ніна Іванівна, завідувача філіалу бібліотеки № 2.

11. Кобилецька Єлизавета Миколаївна, спеціаліст Територіального центру соціального обслуговування.

12. Горобець Марина Василівна, педагог-організатор дошкільного навчального закладу.

13. Андрусенко Анастасія, член Ініціативної групи по створенню Молодіжної ради, за вагомий внесок у процес створення молодіжного консультативно-дорадчого органу Молодіжна рада Ніжинської міської ОТГ, об'єднання молоді шляхом проведення спільних загальноміських заходів.

Для Вас танцювальний колектив «Ефект» під керівництвом Ольги Московської танок « »

Слово для привітання надається декану факультету психології та соціальної роботи Тимошенко Олексію Анатолійовичу., який неодноразово долучався разом зі студентами до волонтерської роботи!

Кожна організація та установа м. Ніжин Вже який рік поспіль долучається до проведення Всеукраїнської акції «Серце до серця». 13 років вона діє з 1 по 30 квітня. За 10 років діяльності Благодійного фонду «Серце до серця» було зібрано волонтерами 25 мільйонів 419 тисяч 624 грн.

Цього 2019 року збір відбувався під гаслом «Дитяче серденько, живи!». вперше була обрана тема дитячої кардіології, де головна мета акції – збір коштів на придбання кардіологічного обладнання для дитячих лікарень нашої країни, а саме ми збирали для Чернігівської області.

Як показує статистика, щорічно в Україні народжується приблизно 10 000 дітей із вродженими вадами серця, з них близько 1500 немовлят мають критичну ваду серця і потребують невідкладного хірургічного втручання.

З перших хвилин свого життя такі діти потребують високоспеціалізованого медичного догляду. Лікарням необхідні апарати УЗД із спеціальними датчиками, ангиографи, КТ – і МРТ – установки, кардіографи, апарати для добового запису ЕКГ(холтери). Для лікування пацієнтів після найскладніших хірургічних втручань необхідні кардіомонітори, апарати штучної вентиляції, реанімаційні столики з обігрівом, монітори цілодобового спостереження в дитячій реанімації, інфузійні помпи та багато іншого.

Таке обладнання дуже дорогоартісне. Державні програми фінансування і закупівлі існують, але потреби настільки великі, що держава повністю все забезпечити не може. Кожен мав можливість долучитись до збору коштів, адже як говориться: «Добре тим живеться, де

гуртом сіється і жнеться.» Тільки завдяки спільним зусиллям держави та громади у маленьких пацієнтів з'явиться шанс на щасливе дитинство та здорове життя!

В Акції взяли участь всі факультети НДУ, які, почувши про Акцію та мету збору коштів, не залишилися байдужими до дитячих проблем. Всього волонтерами групи Час для нас та студентською радою на кожному факультеті Ніжинського державного університету ім. Миколи Гоголя було зібрано коштів 1214 гривень та силами закладів середньої освіти м. Ніжин було зібрано коштів у сумі гривень, які були перераховані на спеціальний рахунок Всеукраїнського благодійного фонду «Серце до серця».

Ми щиро вдячні усім небайдужим студентам, громаді міста Ніжин за підтримку акції.

Сьогодні до наших вітань приєднався Євгеній Павленко - студент 3 курсу Ніжинського коледжу культури і мистецтв ім. Заньковецької, переможець Всеукраїнських і Міжнародних конкурсів з музичним вітанням «Нічний експрес» Євгенія Дорбенко

Хто ж такий волонтер? Волонтерами спочатку називали людей, що добровільно та виключно із свого бажання поступали на воєнну службу в деяких європейських країнах (наприклад, Франції, Іспанії). Зараз від цього громіздкого визначення «волонтерства» залишилося лише слово «добровільно». Правда, додалося ще й «безоплатно».

Добро спішіть творити, люди,
Воно, як сонце, зігрива,
В добрі нам всім Зручніше буде,
Без нього затишку нема.
Уважним будь, хай шлях твій на землі
Злама байдужості холодні ґрати,
Є цінності великі і малі
Багатий той, хто вміє віддавати.

Голос, який лунає із душі, то є цінний Божий дар – з піснею Ірина Шевченко
Хочемо гучними оплесками представити всі заклади, які тут зібралися

Ти твориш добро, даруючи радість усім,
Ти ділишся щастям і серцем своїм.
Ти твориш добро, даруєш надію,
Ти твориш любов, ти здійснюєш мрії.
Душею і серцем ти завжди із ними,
Для них ти є друг, і сім'я, і родина.
Ти наче те сонце, що гріє весною.
Для них ти як Ангел, що завжди з тобою.
Ти рук не опустиш, ти йдеш до мети,
Щаслива дитина, щасливий і ти.

З дитячих сердець погане ти стер,
 Ти добра людина, ти – ВОЛОНТЕР!

Для Вас волонтерів танцювальний колектив «Ефект» який неодноразово допомагав волонтерити і створювати позитивний настрій під керівництвом Ольги Московської. танок

Волонтерська діяльність має неоціненне значення, тільки добро збереже чарівний світ нашої рідної землі. На ньому тримається все людство! Коли кожен із нас буде добрим і милосердним, справедливим, щирим, буде жити за правилами людяності і добра, наше спільне життя і майбутнє буде щасливим і прекрасним. А наша рідна Україна стане багатою і незалежною державою, де в першу чергу будуть піклуватися про людину, її добробут. Велике починається з малого... Тому ми закликаємо всіх: будьте щедрі серцем в ім'я добра і милосердя! Нехай не зачерствіють ваші душі, відкрийте свої серця для добра! Нехай потреба робити добро стане вашою щоденною потребою!

Сьогодні до наших вітань приєднався Антон Петренко - студент 2 курсу Ніжинського коледжу культури і мистецтв ім. Заньковецької, з музичним вітанням «Концертное танго»

Поспішай творити добро
 Малим зернятком в цілому світі
 Може й зернятко тільки одне
 На весні проростуть з нього квіти
 І розквітне тоді білий світ
 І заграють веселки з надії
 Може стане він краще тоді
 І розквітнуть усі твої мрії
 Поспішай творити добро
 Поспіши, не губи ні хвилини
 Так потрібне в світі воно
 А інакше весь світ наш загине....

Ми запрошуємо до об'єднання волонтерських зусиль у нашому місті! Зробімо перший крок РАЗОМ! Разом до МАЙБУТНЬОГО! Долучайтеся до волонтерської спільноти «Час для нас» у мережі фейсбук.

І як заключний акорд звучить пісня у виконанні чарівного голосу Ірини Шевчанко

Висловлемо слова подяки від імені кожної людини, якій Ви допомогли, за Вашу людяність, безкорисливу працю.

Нехай Ваша доброта повернеться до Вас сторицею. Бажаю, оптимізму, здоров'я, невичерпної енергії та миру! Низький уклін усім небайдужим людям, щирим українцям!

Бажаємо Вам здоров'я, успіхів у вашій благородній справі, наснаги та великого людського щастя. В знак подяки прийміть найщиріші оплески!

До нових зустрічей!

ХАЙ НЕ ЗГАСНА ВАША ВІРА В ЩЕДРІСТЬ ЛЮДСЬКОЇ ДОБРОТИ

Сценарій свята до Дня соціального працівника, 4.12.19

Ведуча: Доброго дня, любі друзі! Від щирого серця сьогодні хочу привітати із професійним святом людей, чия праця сповнена гуманізму, милосердя і тепла – працівників соціальної сфери! Це свято тих, хто постійно опікується проблемами людей, забезпечує їх потреби.

Ведуча : Властиві вам якості - самовіддане служіння обраній справі, доброта і милосердя, чуйність і щедрість душі винагороджуються вдячністю і повагою мільйонів українців, яким ви несете розраду і тепло, допомагаєте долати життєві труднощі, додаєте віри і впевненості у завтрашньому дні.

З святом вас, шановні!

1. Пісня

Ведуча:

Шану вашій праці, вдячність вам велику

Ми віддаємо у цей день

У вінок жіночої долі

Ми вплітаємо розмаїть пісень.

Для вас сьогодні посмішки ,вітання

Хризантем і роз та ніжна розмаїть

Найкращі, найщиріші побажання

Що йдуть від серця нашого прийміть.

До вітального слова з нагоди вашого професійного свята запрошуються:

Ведуча: З чого складається наше життя? Із простих буднів, коли ми багато працюємо, вирішуємо різні питання, заробляємо гроші, виховуємо дітей, дбаємо про домашній затишок і мимоволі забуваємо про свій відпочинок.

І як добре, що у вас працівників соціальної сфери є свій День. День, коли ми можемо висловити вам свою любов, повагу, вдячність., захоплення.

До мікрофона для вручення подяк запрошується

1. Пісня

2. **Ведуча:** На сьогодні соціальна робота стала частиною політики держави. До спеціалістів, установ соціальної сфери висуваються дуже високі вимоги. І в чому б не полягала їх робота, основна мета їхньої діяльності – допомога людям. А головна риса характеру – людяність.

Ваша праця скромна і не завжди помітна, але завжди сповнена душевного тепла. За це вам шана і повага від народу.

Нехай ваша компетентність, працьовитість, душевне тепло і надалі служитимуть людям, а свято принесе усвідомлення своєї причетності до великої справи соціального захисту людини.

пісня

Ведуча : Наше свято проходить в прекрасну пору року-Осінь. Поволі падає золоте листя і вкриває задуману землю розкішним золотавим килимом, у якому ніби загубилися ваші посмішки, дорогі жінки. Вони такі маленькі натомлені сонцем розсипаються міриадами грайливих блискіток і наповнюються ваші очі радістю. І це золото, дароване вам щедрою осінню на знак щасливої долі, і день цей, осяяний щирими посмішками вдячних, належить всім вам, шановні працівники соціальної сфери.

Осінь, примхлива пора року.То сонце гріє, то вітер холодний повіває, то мороз про себе нагадає. Та нехай це вас не лякає,адже на сьогодні синоптики прогнозують в окремих частинах нашої зустрічі зливу гарного настрою і грім оплесків.

До нас на свято завітав колектив

Ведуча: Шановні працівники соціальної сфери. Ми ще раз вітаємо Вас зі святом. Бажаємо вам та вашим родинам міцного здоров'я, щастя, домашнього затишку і тепла, творчого натхнення, здійснення всіх ваших задумів і мрій. Щоб не вичерпалася ваша віра в щедрість людської душі, щоб вас завжди супроводжували милосердя та доброта, бажання та спроможність бути корисними людям!

Низький вам уклін, шановні, за доброту, терпіння, щирість, любов до людей та співчуття. Ви робите потрібну і гуманну справу.

5.Композиція

Дослідження комунікативних та організаторських схильностей (КОС-2)

За допомогою тест-опитувальника КОС можна проводити і з одним досліджуваним, і з групою. Досліджуваним роздають тексти опитувальника, бланки для відповідей, зачитується інструкція.

Інструкція: «Запропонований вам тест містить 40 питань. Прочитайте їх та дайте відповіді на всі питання за допомогою бланку. На бланку надруковані номери питань. Якщо ваша відповідь на питання позитивна, тобто ви погоджуєтесь з тим, про що запитують у питанні, то на бланку відповідний номер обведіть кружечком. Якщо ваша відповідь негативна, тобто ви не погоджуєтесь, то відповідний номер закресліть. Слідкуйте, щоб номер питання і номер у бланку для відповідей співпадали. Майте на увазі, що питання носять загальний характер і не можуть містити всіх необхідних подробиць. Тому уявіть собі типові ситуації і не задумуйтесь над деталями. Не слід витратити багато часу на роздуми, відповідайте швидко. Можливо, на деякі питання вам буде важко відповісти. Тоді намагайтесь дати ту відповідь, якій ви надаєте перевагу. При відповіді на будь-яке з цих питань звертайте увагу на його перші слова та узгоджуйте свої відповіді з ними. Відповідаючи на питання, не прагніть створити заздалегідь приємне враження. Важлива ваша відвертість при відповіді».

Опитувальник

1. Чи багато у вас друзів, з якими ви постійно спілкуєтесь?
2. Чи часто вам вдається схилити більшість своїх знайомих до прийняття ними вашої думки?
3. Чи довго вас турбує почуття образи, яку завдали вам хтось із приятелів?
4. Чи завжди вам важко орієнтуватися у критичній ситуації, що склалась?
5. Чи є у вас прагнення до встановлення нових знайомств з різними людьми?
6. Чи подобається вам займатись громадською роботою?
7. Чи вірно, що вам приємніше та простіше проводити час з книжками або з якими-небудь іншими справами, ніж з людьми?
8. Якщо виникли які-небудь завади у здійсненні ваших намірів, то чи легко відступаєте від них?
9. Чи легко ви встановлюєте контакти з людьми, які значно старші за віком?
10. Чи любите ви придумувати та організовувати зі своїми приятелями різні ігри та розваги?
11. Чи важко вам включатись у нову для вас компанію?
12. Чи часто ви відкладаєте на інші дні ті справи, які потрібно було б виконати сьогодні?

13. Чи легко вам вдається встановлювати контакти з незнайомими людьми?
14. Чи прагнете ви добитися, щоб ваші приятелі, колеги діяли у відповідності з вашою думкою?
15. Чи важко ви адаптуєтесь у новому колективі?
16. Чи вірно, що у вас не буває конфліктів з колегами з причини невиконання ними своїх обов'язків, зобов'язань?
17. Чи прагнете ви при нагоді познайомитись та поговорити з новою людиною?
18. Чи часто у вирішенні важливих справ ви приймаєте ініціативу на себе?
19. Чи дратують вас оточуючі люди і чи хочеться вам побути одному?
20. Чи правда, що ви зазвичай погано орієнтуєтесь при незнайомих умовах?
21. Чи подобається вам постійно знаходитись серед людей?
22. Чи виникає у вас роздратування, якщо вам не вдається закінчити розпочату справу?
23. Чи зазнаєте ви почуття утруднення, незручності, якщо прийдеться проявити ініціативу, щоб познайомитись з новою людиною?
24. Чи правда, що ви стомлюєтесь від частого спілкування з приятелями?
25. Чи любите ви брати участь у колективних іграх?
26. Чи часто ви проявляєте ініціативу при вирішенні питань, що стосуються інтересів ваших друзів, знайомих?
27. Чи правда, що ви відчуваєте себе невпевнено серед малознайомих людей?
28. Чи вірно, що ви рідко прагнете довести свою правоту?
29. Чи вважаєте ви, що вам не дуже важко внести пожвавлення в малознайому компанію?
30. Чи брали ви участь у громадській роботі в школі?
31. Чи прагнете ви обмежити коло своїх знайомих невеликою кількістю людей?
32. Чи вірно, що ви не прагнете відстоювати свою думку або рішення, якщо воно не було відразу прийняте вашими товаришами?
33. Чи відчуваєте себе невимушено, попавши у незнайому вам компанію?
34. Чи охоче ви приступаєте до організації різних заходів для своїх товаришів?
35. Чи правда, що ви не відчуваєте себе достатньо впевненим та спокійним, коли потрібно говорити що-небудь великій групі людей?
36. Чи часто ви спізнюєтесь на ділові зустрічі, побачення?
37. Чи вірно, що у вас багато друзів?
38. Чи часто ви потрапляєте у центр уваги своїх товаришів?
39. Чи часто ви соромитесь, відчуваєтесь незручно при спілкуванні з малознайомими людьми?

40. Чи правда, що ви не дуже впевнено почуваете себе в оточенні великої групи своїх приятелів?

Бланк для відповідей являє собою чотири колонки з цифрами, що означають номери питань та пронумеровані від 1 до 40 у певному порядку, точно такому, як на зразку.

Якщо досліджуваних було декілька, то при необхідності бланки підписують на зворотній стороні.

Обробка результатів

Мета обробки результатів — отримання індексів комунікативних та організаторських здібностей. Для цього відповіді досліджуваного зіставляють із дешифратором і підраховують кількість збігів окремо за комунікативними та організаторськими здібностями. У дешифраторі враховується за рядками розташування номерів питань у бланку для відповідей.

1	5	9	3	7	11	15	19	23	27
2	6	10	4	8	12	16	20	24	28
3	7	11	5	9	13	17	21	25	29
4	8	12	6	10	14	18	22	26	30

Дешифратор

Схильності	Відповіді	
	позитивні	негативні
Комунікативні	номера питань 1-го рядка	номера питань 2-го рядка
Організаторські	номера питань 3-го рядка	номера питань 4-го рядка

$$K_k = \frac{K_x}{20}; \quad K_o = \frac{O_x}{20}, \text{ де}$$

K_k — коефіцієнт комунікативних схильностей;
 K_o — коефіцієнт організаційних здібностей;

Щоб визначити рівень комунікативних та рівень організаторських здібностей, потрібно порахувати їх коефіцієнти. Коефіцієнти являють собою відношення кількості збігів відповідей тієї чи іншої схильності до максимально можливої кількості збігів, у даному випадку — до 20. Формули для підрахунку такі: K_x та O_x — кількість співпадаючих з дешифратором відповідей, відповідно до комунікативних та організаційних здібностей.

Аналіз результатів

У ході аналізу результатів спочатку дають оцінку рівня комунікативних та організаторських здібностей досліджуваного. Для цього користуються шкалою оцінок.

Шкала оцінок комунікативних та організаторських здібностей

Кк	Ко	Шкала оцінки
0,10–0,45	0,2–0,55	1
0,46–0,55	0,56–0,65	2
0,56–0,65	0,66–0,70	3
0,66–0,75	0,71–0,80	4
0,75–1,00	0,81–1,00	5

Рівень розвитку комунікативних та організаторських здібностей характеризується за допомогою оцінок за шкалою наступним чином. Досліджувані, що отримали оцінку 1, — це люди з низьким рівнем прояву комунікативних та організаторських здібностей.

Досліджувані, що отримали оцінку 2, мають комунікативні та організаційні схильності нижче середнього рівня. Вони не прагнуть до спілкування, почувають себе скучно у новій компанії, колективі, надають перевагу проводити час наодинці, обмежують свої знайомства, відчувають труднощі у встановленні контактів з людьми і у виступах перед аудиторією, погано орієнтуються у незнайомій ситуації, не відстоюють свою думку, важко переживають образи. У багатьох справах вони намагаються уникати прояву самостійних рішень та ініціативи.

Для досліджуваних з оцінкою 3 характерний середній рівень прояву комунікативних та організаторських здібностей. Вони прагнуть до контактів з людьми, не обмежують коло своїх знайомств, відстоюють свою думку, планують свою роботу, однак потенціал їх здібностей не відрізняється високою стійкістю. Ця група досліджуваних потребує подальшої серйозної та планомірної виховної роботи по формуванню та розвитку комунікативних та організаторських здібностей.

Досліджувані, що отримали оцінку 4, відносяться до групи з високим рівнем прояву комунікативних та організаторських здібностей. Вони не губляться у новій обстановці, швидко знаходять друзів, постійно прагнуть розширити коло знайомих, займаються громадською діяльністю, допомагають близьким, друзям, проявляють ініціативу у спілкуванні, з задоволенням беруть участь у організації громадських заходів, здатні приймати самостійні рішення у важкій ситуації. Все це вони роблять не за примусом, а згідно внутрішнім прагненням.

Досліджуваним, що отримали вищу оцінку 5, притаманний дуже високий рівень прояву комунікативних та організаторських здібностей. Вони відчувають потребу у комунікативній та організаторській діяльності і активно прагнуть до неї, швидко

орієнтуються у складних ситуаціях, невимушено поводять себе у новому колективі, це ініціативні люди, які віддають перевагу у важливих справах або у складній ситуації приймати самостійні рішення, відстоюють свою думку та досягають, щоб її сприймали інші. Вони вносять позитивні зміни у незнайому компанію, люблять організовувати різні ігри, заходи, настійливі у діяльності, яка їх приваблює, і самі шукають такі справи, які б задовольняли їх потребу у комунікації та організаційній діяльності.

Комунікативні та організаторські здібності являють собою важливий компонент та передумови розвитку здібностей у тих видах діяльності, які пов'язані зі спілкуванням з людьми, з організацією колективної роботи. Вони є важливою ланкою у розвитку педагогічних здібностей.

Бажання займатись організаційною діяльністю та спілкуватись з людьми залежить і від змісту відповідних форм активності, і від типологічних особливостей самої особистості. В основному вони визначаються суб'єктивною цінністю та значущістю для людини майбутніх результатів її активності та ставлення і відношення до осіб, з якими вона взаємодіє. Це слід врахувати, складаючи рекомендації для осіб з низьким рівнем розвитку досліджуваних здібностей. Достатньо часто схильності з'являються у ході таких видів діяльності і спілкування, які спочатку людині байдужі, але по мірі включення в них стають значущими. Тут важливі власні зусилля та подолання комунікативних бар'єрів, які можливі, якщо людина ставить собі свідому мету саморозвитку.

За матеріалами: Пашукова Т. И., Допира А. И., Дьяконов Г. В. Психологические исследования: Практикум по общей психологии для студентов педагогических вузов. Учеб. пособие. М.: Изд-во «Институт практической психологии», 1996.

**МЕТОДИКА ДІАГНОСТИКИ «ПЕРЕШКОДА» У ВСТАНОВЛЕННІ
ЕМОЦІЙНИХ КОНТАКТІВ (ЗА В. В. БОЙКО)**

Обладнання: текст опитувальника, ручка, секундомір.

Інструкція: Вам потрібно прочитати судження и дати відповідь «так» чи «ні»:

1. Наприкінці робочі дні, зазвичай, на моєму обличчі помітно втому.
2. Буває так, що під час першого знайомства емоції заважають мені презентувати себе з позитивного боку (хвилююсь, заїкаюсь або, навпаки, багато розмовляю, збуджуюся, веду себе не природньо).
3. У спілкуванні мені часто вже не вистачає емоційності, виразності.
4. Напевно, я здаюся оточуючим занадто суворим.
5. Я взагалі проти того, щоб зображувати ввічливість, якщо мені цього не хочеться.
6. Я зазвичай умію приховати від партнерів спалахи гніву.
7. Часто при спілкуванні з колегами я продовжую думати про свої справи.
8. Буває, що я намагаюся висловити партнеру/ші емоційну підтримку (радість, співчуття, співпереживання), але він цього не відчуває и не сприймає.
9. Часто у моїх очах чи виразі обличчя проглядається стурбованість.
10. У діловому спілкуванні я намагаюся приховуватися свої симпатії до партнерів.
11. Усі мої переживання зазвичай написані на моєму обличчі.
12. Якщо я захоплююся розмовою, то міміка мого обличчя стає надто виразною й експресивною.
13. Напевно, я дещо емоційно стриманий/на і «замкнений/на».
14. Я дуже часто знаходжусь в стані нервового напруження.
15. Зазвичай я відчуваю дискомфорт, коли потрібно тиснути руку при діловому спілкуванні.
16. Інколи близькі люди зауважують мені: напружені м'язи обличчя, чи криві вуста, зморщений лоб і т. д.
17. Коли я розмовляю, то занадто жестикулюю.
18. У новій ситуації мені завжди важко бути розслабленим/ною, з рідними.
19. Напевно, моє обличчя часто виражає сум чи стурбованість, хоча на душі спокійно.
20. Мені важко дивитися в очі під час спілкування з малознайомими людьми.
21. Якщо я хочу, то мені завжди вдається приховати свою неприязнь до поганої людини.

22. Мені часто буває весело без особливої причини.

23. Мені дуже легко продемонструвати за власним бажанням чи на прохання різні вирази обличчя: смуток, радість, переляк, відчай і т. д.

24. Мені говорили, що мій погляд важко витримати.

25. Мені щось заважає висловити теплоту, симпатію людині, навіть у тих випадках, коли я відчуваю ці почуття до неї.

Висновки самооцінки:

«Перешкода» у встановленні емоційних контактів	Номери запитань и ВІДПОВІДІ за «ключем»
Невміння керувати емоціям, дозувати їх	+ 1, -6, + 11, + 16, -21
Неадекватне емоційне вираження	-2, + 7, + 12, + 17, + 22
Домінування негативних емоцій	+ 4, + 9, + 14, + 19, + 24
Негнучкість, нерозвинутість, невиразність емоцій	+ 3, + 8, + 13, + 18, -23
Небажання зближатися з людьми на емоційній основі	+ 5, + 10, + 15, + 20, + 25

Яка сума набраних Вами балів? Вона може коливатися від 0 до 25. Чим більша сума балів, тим виражена ваша емоційна проблема у повсякдення спілкуванні. Але не варто заспокоюватися, якщо Ви набрали мало балів (0-2). Або Ви були не відверті, або погано бачите себе збоку.

Якщо Ви набрали не більш **5 балів** - емоції зазвичай не заважають Вам спілкуватися.

6-8 балів - у Вас є деякі проблеми у повсякдення спілкуванні.

9-12 балів - свідчать про те, що Ваші щоденні емоції певною мірою ускладнюють Вам спілкування з партнерами.

13 балів и більш - емоції явно заважають вам встановлювати контакти з людьми, можливо Ви підпадаєте під вплив деяких дезорганізуючих реакцій чи станів. Зверніть увагу, чи немає кін конкретних перешкод, котрі виникають у Вас - це пункти, за якими Ви набрали 3 и більше балів.

ДОДАТОК М**ТЕСТ НА САМООЦІНКУ КОМУНІКАТИВНОГО КОНТРОЛЮ (СОЦІАЛЬНА
ГНУЧКІСТЬ)**

1. Мені здається, що дуже важко копіювати інших людей.
2. Я можу при нагоді «зваляти дурня», щоб привернути до себе увагу або розважити інших.
3. З мене міг би вийти непоганий актор.
4. Іншим людям іноді здається, що я переживаю значно глибше, ніж це є насправді.
5. У компанії я рідко перебуваю в центрі уваги.
6. У різних ситуаціях та в спілкуванні з різними людьми я поводжуся зовсім по-різному.
7. Я можу відстоювати тільки те, у чому я твердо переконаний.
8. Щоб досягти успіху в діяльності та спілкуванні, я намагаюся з людьми поводитися так, як вони очікують від мене.
9. Я можу бути люб'язним з людьми, яких я не поважаю.
10. Я завжди такий, яким мене сприймають друзі.

ЗАТВЕРДЖУЮ
Заступник міського голови
з питань діяльності
виконавчих органів ради
_____ І. АЛЕКСЕЄНКО
«__» _____ 2019 року

ПОЛОЖЕННЯ
про міський конкурс молодіжних проектів
«Ніжин – молодіжна столиця Чернігівщини»
ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Міський конкурс молодіжних проектів «Ніжин – молодіжна столиця Чернігівщини» (далі – Конкурс) спрямований на підтримку ініціатив молоді Ніжинської міської об'єднаної територіальної громади (далі – Ніжинська МОТГ) щодо розробки та реалізації соціальних, дослідницьких, інформаційних, творчих, волонтерських, прикладних проектів.

1.2. Мета конкурсу – виховання активної громадянської позиції у молоді, залучення до практичного вирішення актуальних соціальних проблем Ніжинської МОТГ, підтримка та розвиток дослідницької і проектної діяльності обдарованої молоді.

1.3. Основними завданнями Конкурсу є:
виявлення та розвиток здібностей обдарованої молоді, сприяння реалізації їхніх здібностей;

активізація командної роботи та науково-дослідницької діяльності молоді;
підтримка інноваційних ідей молоді Ніжинської МОТГ та їх застосування для вирішення місцевих проблем;

створення умов для системної взаємодії між учнівською, студентською, працюючою молоддю, науковцями та органами місцевого самоврядування.

1.4. Організацію проведення Конкурсу здійснює відділ у справах сім'ї та молоді виконавчого комітету Ніжинської міської ради.

1.5. Організаційну та методичну підтримку Конкурсу здійснюють відділ у справах сім'ї та молоді виконавчого комітету Ніжинської міської ради, Ніжинський міський молодіжний центр, Молодіжна рада Ніжинської МОТГ (за згодою), Управління освіти Ніжинської міської ради, Ніжинський державний університет імені Миколи Гоголя (за згодою), ВП НУБіП «Ніжинський агротехнічний інститут» (за згодою), ВП НУБіП «Ніжинський агротехнічний коледж» (за згодою), Ніжинський медичний коледж (за згодою), Ніжинський коледж культури і мистецтв ім. Марії Заньковецької (за згодою), Ніжинський професійний аграрний ліцей (за згодою).

1.6. У Конкурсі може брати участь молодь віком від 14 до 35 років, молодіжні громадські організації, молодіжні ініціативні групи (не більше 5 авторів проекту), студентська, учнівська та працююча молодь Ніжинської МОТГ.

1.7. Конкурс проводиться за пріоритетними напрямками:
- «Розумному місту – креативна молодь» (проекти, пов'язані з вирішенням повсякденних проблем міста технологічним, розумним шляхом, ярмарки молодіжних ідей, наукові пікніки, виставки інноваційних проектів та інше);

- «Ніжин – місто відкрите, творче, толерантне» (соціальні, волонтерські, благодійні проекти, проекти спрямовані на духовний та естетичний розвиток молоді, впровадження нових форм організації змістовного дозвілля молоді, проведення культурно-масових заходів та інше);

- «Патріотичний Ніжин» (проекти у напрямку національно-патріотичного виховання молоді, утвердження громадянської позиції, підвищення рівня правової свідомості, популяризація та відродження старовинних українських та козацьких традицій та інше);

- «Рідному Ніжину – сталий розвиток» (проекти та програми міського розвитку, реформування місцевого самоврядування, енергоефективність міста, раціональне використання міського простору, розвиток муніципальної та туристичної інфраструктури, екологічні аспекти розвитку міських територій та інше);

- «Ніжин – територія успішної кар'єри» (бізнес-проекти, стартапи, проекти, спрямовані на створення умов для професійного розвитку молоді, розвиток підприємницької ініціативи та створення власного бізнесу в молодіжному середовищі, розширення можливостей працевлаштування і побудови успішної кар'єри, програмування, ІТ-технологій та інше);

- «Здоровий Ніжин – здорова нація!» (проекти, спрямовані на популяризацію здорового способу життя, здорового харчування, боротьбу зі шкідливими звичками та інше).

1.8. На Конкурс можуть бути представлені індивідуальні або колективні проекти. Кількість авторів колективної роботи не повинна перевищувати 5 осіб. Один автор або колектив може подати на Конкурс не більше 2 проектів за різними пріоритетними напрямками Конкурсу та не більше 1 проекту за одним пріоритетним напрямком.

УМОВИ КОНКУРСУ

2.1. Для проведення Конкурсу створюється конкурсна комісія. У своїй діяльності конкурсна комісія керується даним Положенням.

2.2. Конкурсанти подають до конкурсної комісії наступні документи:

2.2.1. заявку;

2.2.2. апікаційну форму з описом та бюджетом проекту;

2.2.3. копії документів, завірених печаткою (при наявності) та підписом:

– реєстраційних документів (для громадських організацій);

– паспорту керівника організації (для громадських організацій);

– паспорту та ідентифікаційного коду особи або свідоцтва про народження (для фізичних осіб, віком до 35 років).

2.3. Проекти подаються в письмовому та електронному вигляді за формами встановленого зразка.

2.4. Реалізація проектів повинна бути спрямована на територіальну громаду Ніжинської МОТГ.

2.5. Реалізація проектів здійснюється протягом 2020 року.

2.6. Проекти не допускаються до участі в Конкурсі та не фінансуються за наступних умов:

2.6.1. Виявлення недостовірної інформації;

2.6.2. Відкликання конкурсантом проекту;

2.6.3. Надходження документів щодо проекту після закінчення встановленого строку їх прийому;

2.6.4. Надання конкурсної документації не в повному обсязі або якщо документація не відповідає вимогам даного Положення;

2.6.5. Спрямування на політичну та/або виборчу діяльність;

2.6.6. Одержання прибутку й прямої матеріальної допомоги;

2.6.7. Одержання заробітної плати, винагороди й інших компенсаційних виплат учасникам;

2.6.8. Погашення боргових зобов'язань і матеріального збитку;

2.6.9. Витрачання на придбання ліцензій, патентів, і товарних знаків;

2.6.10. Придбання або ремонтування техніки для ініціативних груп громадян.

2.7. Конкурсанти відповідають за достовірність інформації і документів, які вони надають, відповідно до чинного законодавства України.

2.8. На окрему вимогу конкурсної комісії конкурсанти можуть надавати додаткову інформацію щодо проектів. Для наочної презентації проекту допускається проведення демонстраційних показів робіт (друкованих видань, аудіо- і відеопродукції).

КРИТЕРІЙ Й ПОРЯДОК ОЦІНКИ ПРОЕКТІВ

3.1. Відповідність проекту одному або декільком пріоритетним напрямкам Конкурсу.

3.2. Реалістичність проекту і значущість результату.

3.3. Спрямованість на територіальну громаду Ніжинської МОТГ.

3.4. Наявність чітко сформульованої проблеми.

3.5. Вимірюваність і конкретність очікуваних результатів.

3.6. Організаційні можливості конкурсанта, перспективи продовження діяльності:

- перспективи подальшого розвитку проекту з використанням місцевих ресурсів.

3.7. Економічна ефективність проекту:

- співвідношення витрат і користі від реалізації проекту;

- вартість товарно-матеріальних цінностей, необхідних для реалізації проекту;

- залучення заходів з інших джерел на реалізацію або розвиток проекту (створення механізму соціального партнерства).

ПОВНОВАЖЕННЯ І РЕГЛАМЕНТ РОБОТИ КОНКУРСНОЇ КОМІСІЇ

4.1. Контролює дотримання даного Положення й плану проведення Конкурсу.

4.2. Проводить Конкурс.

4.3. Ухвалює рішення щодо переможців Конкурсу.

4.4. Засідання конкурсної комісії є правомочним, якщо в них беруть участь більше половини членів від затвердженого персонального складу.

4.5. За результатами розгляду питань конкурсною комісією приймаються рішення, які підписуються головою конкурсної комісії, а у випадку його відсутності – його заступником.

4.6. Рішення конкурсної комісії приймається більшістю голосів від кількості членів комісії, які брали участь у засіданні. У випадку рівної кількості голосів вирішальним є голос голови конкурсної комісії.

ГРАФІК ПРОВЕДЕННЯ КОНКУРСУ ТА ВИЗНАЧЕННЯ ПЕРЕМОЖЦІВ

5.1. Заявки і конкурсна документація подаються до відділу у справах сім'ї та молоді виконавчого комітету Ніжинської міської ради.

5.2. Прийом заявок і документації відбувається з 21 жовтня до 10 листопада 2019 року.

5.3. Конкурсна документація приймається за адресою: м. Ніжин, пл. імені Івана Франка, 1, каб. № 9 (відділу у справах сім'ї та молоді) та за електронною адресою: molod2ne@ukr.net з позначкою «На конкурс молодіжних проектів».

5.4. Прийом заявок відбувається за встановленою формою.

5.5. Протягом 7 днів з дня закінчення прийому конкурсної документації проектів відбувається розгляд заявок конкурсною комісією:

I етап – конкурсна комісія проводить експертизу;

II етап – захист проектів конкурсантами;

III етап – оголошення переможців Конкурсу комісією.

5.6. Засідання конкурсної комісії оформлюються протокольно.

5.7. Повідомлення про переможців висвітлюється в місцевих засобах масової інформації та на офіційному сайті міста.

ФІНАНСУВАННЯ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРОЕКТІВ

6.1. Фінансування реалізації проектів, визнаних переможцями, здійснюється за рахунок коштів міського бюджету, передбачених на 2020 рік в рамках міської цільової програми «Молодь Ніжина» на період до 2020 року та Програми з національно-патріотичного виховання дітей та молоді Ніжинської міської об'єднаної територіальної громади на 2018-2020 роки.

6.2. Конкурсною комісією може бути запропоновано співфінансування проекту в межах 25% вартості реалізації проекту.

6.3. Реалізація проектів здійснюється на підставі договорів, що укладаються між переможцями Конкурсу й виконавчим комітетом Української міської ради.

6.4. Витрати, понесені конкурсантами до одержання коштів з міського бюджету і після завершення строку реалізації проекту, оплаті не підлягають.

6.5. Моніторинг реалізації проектів здійснює конкурсна комісія.

Т.в.о. начальника відділу у справах сім'ї

та молоді виконавчого комітету

Ніжинської міської ради А. ЛИСЕНКО

ДОДАТОК 3

до Положення про
міський конкурс молодіжних
проектів «Ніжин – молодіжна
столиця Чернігівщини»

Форма заяви на участь у конкурсі молодіжних проектів «Ніжин – молодіжна столиця Чернігівщини», для реалізації яких надається фінансова підтримка у 2020 році з міської цільової програми «Молодь Ніжинської міської об'єднаної територіальної громади» на 2020-2022 роки

Дата реєстрації заяви*	
Реєстраційний номер*	

* - заповнює відповідальний спеціаліст відділу у справах сім'ї та молоді

Автор проекту/ найменування інституту громадянського суспільства	Шейко Олеся
Назва проекту	«Волонтерський форум»
Строк реалізації проекту:	5 грудня 2020 р.
Пріоритетний напрям, відповідно до Положення про міський конкурс молодіжних проектів «Ніжин – молодіжна столиця Чернігівщини»:	«Ніжин – місто відкрите, творче, толерантне»
Загальна сума кошторису витрат на здійснення проекту	25 000 грн
Очікуване фінансування з бюджету Ніжинської міської ОТГ	15 000 грн
Прізвище та ім'я автора проекту/керівника організації, місцезнаходження організації, моб. телефон, e-mail	Шейко Олеся / Волонтерська група «Час для нас», Ніжинський державний педагогічний університет, кафедра соціальної педагогіки і соціальної роботи, тел. 096 415 95 77,

Автор проекту/керівник інституту громадянського суспільства _____
(підпис) (прізвище, ім'я, по батькові)

М.П.

8 листопада 2019 р.

**Форма опису проекту (заходу) та кошторису витрат,
необхідних для його реалізації**

1. Назва проекту: «1-й Волонтерський форум Ніжина»
2. Організація, відповідальна за реалізацію проекту: Волонтерська група «Час для нас» Ніжинського державного педагогічний університету, кафедра соціальної педагогіки і соціальної роботи
3. Перелік організацій, що беруть участь у реалізації проекту: Міністерство культури, молоді та спорту (начальник відділу Оксана Коляда), Ніжинська міська організація Товариства Червоного хреста України (Голова Сасенко Наталія), Волонтерська Комісія з питань розвитку волонтерства Товариства Червоного хреста України (Голова Батрак Костянтин), відділ у справах сім'ї та молоді виконавчого комітету Ніжинської міської ради, Ніжинський міський молодіжний центр, Молодіжна рада Ніжинської міської ОТГ, Управління освіти Ніжинської міської ради, Ніжинський державний університет імені Миколи Гоголя (волонтерська група «Час для нас»), ВП НУБіП «Ніжинський агротехнічний інститут» (студрада), ВП НУБіП «Ніжинський агротехнічний коледж» (студрада), Ніжинський медичний коледж (студрада), Ніжинський коледж культури і мистецтв ім. Марії Заньковецької (студрада), Ніжинський професійний аграрний ліцей (студрада), Заклади середньої освіти 10-11 класи, Молодіжний центр.
5. Місце реалізації проекту: Ніжинський державний університет імені Миколи Гоголя, актові зала старого корпусу
6. Мета проекту: виховання активної громадянської позиції у студентської й учнівської молоді, залучення до практичного вирішення актуальних соціальних проблем Ніжинської міської ОТГ, підтримка та розвиток волонтерської діяльності студентської молоді.
7. Основними завданнями: виявлення та розвиток компетентностей учнівської та студентської молоді, сприяння реалізації їхніх здібностей, активізація командної роботи молодих людей, підтримка інноваційних ідей молоді Ніжинської міської ОТГ та щодо волонтерського руху у вирішенні місцевих проблем, створення умов для системної взаємодії між учнівської, студентською, працюючою молоддю, науковцями та органами місцевого самоврядування у волонтерському русі міста.
8. Строк реалізації проекту (початок-закінчення, конкретні дати): 10 вересня –2- грудня 2020
9. План виконання проекту:

Етапи реалізації	Опис заходів для здійснення етапу	Строк реалізації етапу	Відповідальний виконавець (прізвище та ініціали, посада)
1	2	3	4

<p align="center">Початковий етап</p> <p>1. Створення студенської команди, яка реалізовує ініціативу</p> <p>2. Команда розробляє план дій, сценарій заходу, спрямований на результат впровадження студенської ініціативи</p> <p>3. Команда визначає ресурси, партнерів які необхідно залучити</p>	Засідання оргкомітету дискусії	вересень 2020 рік	Оргкомітет (Шейко О., Бондаренко Г. Г.)
<p>Основний етап</p> <p>4. Реалізація проекту: запрошення всіх волонтерів різних рівнів, організація простору, обладнання, підготовка тренерів, друк грамот, закупівля подарунків</p> <p>5. Проведення заходу:</p> <p>Реєстрація</p> <p>Відкриття форуму</p> <p>Робота в групах</p> <p>Брейк кава</p> <p>Закриття форуму</p>		листопад-грудень 2020 5 грудня	Оргкомітет (Шейко О., Бондаренко Г. Г.) Оргкомітет, волонтери (Шейко О., Бондаренко Г. Г.)
<p>Заключний етап</p> <p>6. Команда моніторинг результатів і оцінка роботи, відзначення волонтерів.</p>	Круглий стіл, анкетування	Травень- 2020 рік	Оргкомітет (Шейко О., Бондаренко Г. Г.)

10. Очікувані результати та конкретні результативні показники реалізації проекту: участь у форумі 150 молодих людей, набуття ними конкретних навичок та розробка власної волонтерської програми дій, відзначення кращих волонтерів. Створення координаційної спільноти волонтерів, задля підтримки людей, які цього потребують у Ніжинській міській ОТГ.

11. Цільова аудиторія, на яку спрямовано проект: учнівська молодь 15-17 років, студентська молодь 18-35 років (150 людей).

12. Способи інформування громадськості про хід та результати реалізації проекту (зазначаються назви засобів масової інформації, строки та методи інформування громадськості): соціальні мережі,

13. Кошторис витрат на реалізацію проекту (починати з нового аркуша, зазначити лише ті витрати, які необхідні безпосередньо для реалізації проекту, зайве видалити):

№ з/п	Стаття витрат	Розрахунок витрат	Сума коштів очікувана з бюджету Ніжинської міської ОТГ, грн.	Сума коштів з інших джерел, грн.	Власний внесок організації, грн.	Загальна сума коштів на реалізацію проекту, грн.
1	Оплата проїзду, проживання та харчування тренерів, спікерів заходу	осіб x кількість днів x грн. осіб x кількість раз x грн.			100 0	100 0
2	Оренда обладнання, оргтехніки (мікрофон, ноутбук, проектор)	кількість одиниць x дні (або год.) x грн.			600	600
3	Оренда акт. зали старого корпусу	4 години			2550	2550
4	Поліграфічні послуги (найменування, технічні характеристики кожного виду продукції)	кількість одиниць x грн.				
5	Банер Друк анкет Бейджики	1 180 180	1000 1440		180	1000 180 1440

6	Канцелярські товари (найменування)	кількість одиниць х грн.				
7	Ручки Папір для фліпчарту Маркери Скотч паперовий	30 шт. 3 пачки*70 грн 4 пачки*70 грн 6 шт*50 грн	450 грн 210 грн 280 грн 300 грн			450 грн 210 грн 280 грн 300 грн
8	Грамоти	20	200 грн			200 грн
7	Придбання призів, сувенірів (найменування)	кількість одиниць х грн.				
8	Сувеніри для відзначення волонтерів	20*200 грн	4000 грн			4000 грн
9	Інші витрати (перелік витрат) фліпчарти	кількість одиниць х грн. 4шт*1500 грн	6000 грн			6000 грн
Всього по кошторису витрат						

Автор проекту/ керівник інституту громадянського суспільства

(підпис) (прізвище, ім'я, по батькові)

М.П.

_____ 2019 р.