

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЧЕРНІГІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНОЛОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
Навчально-науковий інститут права і соціальних технологій

**ТЕХНОЛОГІЇ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ
КОМПЕТЕНТНОСТІ У МАЙБУТНІХ СОЦІАЛЬНИХ
ПРАЦІВНИКІВ У ПОЗААУДИТОРНІЙ РОБОТІ**

МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ
для позааудиторної роботи зі студентами спеціальності «Соціальна робота»

Чернігів ЧНТУ 2015

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЧЕРНІГІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНОЛОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
Навчально-науковий інститут права і соціальних технологій

ТЕХНОЛОГІЇ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ У МАЙБУТНІХ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ У ПОЗААУДИТОРНІЙ РОБОТІ

МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ

для позааудиторної роботи зі студентами спеціальності «Соціальна робота»

Обговорено і рекомендовано
на засіданні науково-
методичної ради факультету
соціальної роботи

*Протокол №3
від 17 січня 2015 р.*

Чернігів ЧНТУ 2015

Технології формування професійної компетентності у майбутніх соціальних працівників у позааудиторній роботі. Методичні рекомендації для позааудиторної роботи зі студентами спеціальності «Соціальна робота» / [Укл.: Децюк Т.М.] – Чернігів: ЧНТУ, 2015. – 88 с.

Укладач: **ДЕЦЮК ТЕТЯНА МИКОЛАЇВНА**,
старший викладач кафедри соціальної роботи

Відповідальний за випуск: **СИЛА ТЕТЯНА ІВАНІВНА**, кандидат
психологічних наук, доцент, декан факультету
соціальної роботи

Рецензенти: **ЗАВАЦЬКА ЛЮДМИЛА МИКОЛАЇВНА**,
кандидат педагогічних наук, професор, завідувач
кафедри соціальної педагогіки ЧНПУ
ім. Т.Г. Шевченка
КОЛЕНІЧЕНКО ТЕТЯНА ІВАНІВНА, кандидат
педагогічних наук, доцент, завідувач кафедри
соціальної роботи ЧНТУ

У методичних рекомендаціях визначено та проаналізовано процес формування професійної компетентності майбутніх фахівців соціальної сфери в умовах вищого навчального закладу. Запропоновано класифікацію та технології позааудиторної роботи зі студентами спеціальності «Соціальна робота» в умовах вищого навчального закладу.

Методичні рекомендації розроблено для професорсько-викладацького складу вищих начальних закладів, які проводять позааудиторну роботу з майбутніми фахівцями соціальної сфери.

© ЧНТУ, 2015

© Т.М. Децюк, 2015

ЗМІСТ

ВСТУП	5
1. Теоретичні аспекти дослідження проблеми формування професійної компетентності у студентів спеціальності «Соціальна робота» в умовах вищого навчального закладу	6
1.1. Особливості формування професійної компетентності майбутніх соціальних працівників в умовах вищого навчального закладу	6
1.2. Позааудиторна робота в умовах вищого навчального закладу як складова формування професійної компетентності майбутніх соціальних працівників	14
2. Технології формування професійної компетентності у студентів спеціальності «Соціальна робота» в позааудиторній діяльності	19
2.1. Клуб інтелектуальної молоді	20
2.2. Методичне об'єднання кураторів.....	25
2.3. Агенція соціальних проєктів.....	35
2.4. Школа тьюторів.....	39
2.5. Школа тренінгів	43
2.6. Органи студентського самоврядування	48
2.7. Клуби за інтересами	51
2.8. Об'єднання волонтерів.....	55
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	60
ДОДАТКИ.....	67

ВСТУП

Формування професійної компетентності соціальних працівників – це складне багатогранне і відповідальне завдання, що ставить перед вищими навчальними закладами суспільство. Швидкі темпи розвитку науки і техніки, переорієнтація української системи освіти на європейський формат вимагає пошуку нових підходів та технологій підготовки фахівців у вищих навчальних закладах. Підготовка висококваліфікованих спеціалістів соціальної роботи на сьогодні являється для української вищої школи одним із провідних завдань. Оскільки складна політико-економічна ситуація в країні є передумовою загострення старих та появою нових соціальних проблем і категорій клієнтів соціальної роботи, серед яких сім'ї загиблих на території АТО, учасники бойових дій на сході та півдні України, переселенці з півдня та сходу України і т.д., допомагати найбільш незахищеним верствам населення виходити зі складних життєвих ситуацій мають компетентні професіонали соціальної роботи. Тож і підготовка такої важливої для суспільства спеціальності має свої особливості.

У зв'язку з переходом вищої школи до Болонської системи освіти передбачається зменшення аудиторних годин навчання і збільшення тем на самостійне опрацювання. Відповідно зменшується і вплив аудиторних занять на формування професійної компетентності. За таких умов підвищується роль позааудиторної роботи зі студентами у процесі формування професійної компетентності майбутніх соціальних працівників.

Нами було розроблено систему позааудиторної роботи зі студентами та методичні рекомендації щодо її впровадження, а також проаналізовано різні підходи до формування професійної компетентності у майбутніх соціальних працівників в умовах вищого навчального закладу, проаналізовано різні підходи до трактування поняття «позааудиторна робота» та особливості впливу такої діяльності на процес становлення майбутніх фахівців соціальної сфери.

Пропоновані методичні рекомендації складаються з двох розділів, які умовно можна визначити як теоретичний та практичний. Перший розділ присвячено науковому обґрунтуванню проблематики професійної підготовки соціальних працівників у вищому навчальному закладі, визначено основні теоретичні підходи до позааудиторної роботи зі студентами в умовах вищого навчального закладу. Другий розділ присвячено діяльності восьми студентських об'єднань, діяльність яких, на нашу думку, сприяє формуванню професійної компетентності у майбутніх соціальних працівників.

Також методичні рекомендації містять необхідний інструментарій для вдалого керівництва студентськими об'єднаннями та планування, організації і проведення різнопланових заходів зі студентами спеціальності «Соціальна робота» з метою формування в них професійної компетентності у позааудиторній роботі в умовах вищого навчального закладу.

1. Теоретичні аспекти дослідження проблеми формування професійної компетентності у студентів спеціальності «Соціальна робота» в умовах вищого навчального закладу

Підготовка фахівців соціальної роботи – це тривалий у часі і достатньо складний процес. Крім засвоєння теоретичних знань, студенти мають отримати практичний досвід, виховати в собі необхідні риси характеру, відчувати себе приналежними до даної професії. Професіонал соціальної сфери має бути достатньо мобільним і швидко реагувати на зміни в політичній та соціальній сферах суспільства. Підготовка фахівців соціальної роботи потребує нових підходів та методик. Суспільству необхідні фахівці, які мають не тільки ґрунтовну теоретичну підготовку, а й здатність швидко адаптуватися до нових реалій, бути мобільними, постійно самовдосконалюватись, творчо підходити до вирішення проблем.

Ми пропонуємо поєднати ефективність аудиторних занять із потенціалом позааудиторних. Система позааудиторної роботи з майбутніми фахівцями соціальної сфери буде сприяти формуванню їх професійної компетентності.

1.1. Особливості формування професійної компетентності майбутніх соціальних працівників в умовах вищого навчального закладу

Розглянемо деякі особливості формування професійної компетентності майбутніх соціальних працівників в умовах вищого навчального закладу.

У статті 50 ЗУ «Про вищу освіту» зазначено, що освітній процес у вищих навчальних закладах здійснюється за такими формами:

- 1) навчальні заняття;
- 2) самостійна робота;
- 3) практична підготовка;
- 4) контрольні заходи.

Також у цьому законі зазначено, що основними видами навчальних занять у вищих навчальних закладах є:

- 1) лекція;
- 2) лабораторне, практичне, семінарське, індивідуальне заняття;
- 3) консультація.

Вищий навчальний заклад має право встановлювати інші форми освітнього процесу та види навчальних занять [1].

Організація навчального процесу в сучасному університеті базується на принципах достатності наукового, пізнавального, інформаційного і методичного забезпечення, що здатне закласти основу для самостійного творчого опанування й осмислення знань та прояву творчості і дослідницької ініціативи [10], [23].

За визначенням Г.М. Мешко, форма організації навчального процесу – це спосіб організації, побудови й проведення навчальних занять, у яких

реалізуються зміст навчальної роботи, дидактичні завдання і методи навчання [53].

Залежно від мети форми організації навчального процесу класифікують на форми навчального процесу (лекції, практичні, семінарські, лабораторні, лабораторно-практичні заняття; самостійна робота студентів; експедиції, екскурсії, навчальні конференції; консультації; індивідуальні заняття; навчальна та технологічна практика; курсові, дипломні, магістерські роботи); форми контролю, оцінювання та обліку знань, умінь і навичок студентів (колоквіуми, заліки, іспити, захист курсових, дипломних і магістерських робіт); форми організації науково-дослідної роботи студентів (науково-дослідні гуртки, проблемні групи, об'єднання, школи, студентські наукові товариства) [53].

Форми навчального процесу, контролю, оцінювання та обліку знань, умінь і навичок студентів та організації науково-дослідницької діяльності студентів ми і маємо на увазі як умови, створені у вищому навчальному закладі, які роблять можливим здійснення навчання, виховання та професійну підготовку майбутніх соціальних працівників.

Детально зупинимось на характеристиці деяких із них.

Лекція (лат. lectio – читання) – систематичний, послідовний виклад навчального матеріалу з будь-якого питання, теми, розділу, предмета, методів науки. Це ключова інформаційна магістраль у навчальному процесі вищої школи, яка дає змогу студентові отримати правильний підхід до вивчення предмета, зрозуміти основне. Однак вивчити певну дисципліну лише за лекційними матеріалами неможливо, оскільки лектор подає інформацію не в повному обсязі [11].

Відомий учений-педагог С. І. Гессен зауважував, що вузівська лекція вироджується, якщо вона зводиться до простого викладу деякої суми відомостей. Суть справжньої університетської лекції полягає саме в пробудженні активного ставлення слухачів до науки, у народженні в них прагнення по-своєму опрацювати використаний на лекції матеріал, щоб самостійно перевірити ті висновки, які зробив професор. Така позиція педагога можлива тільки за умови позитивного ставлення викладача до студента, наявності настанови щодо нього як до здібного, розумного, кмітливого і здатного самостійно опанувати складності науки [62].

Сучасний стан інформаційного забезпечення звів суть лекції до консультативно-оглядового означення проблеми та аналізу можливих напрямків її вирішення. Усі світові і національні стандарти за основу навчання беруть самостійну, творчу роботу того, хто навчається. Тому однією з причин неуспішності студента в сучасних умовах соціально-економічного, політичного, психологічного та побутового перевантаження є його невміння організувати свою навчальну діяльність поруч із соціальною та побутовою зайнятістю. За таких обставин, завданням для сучасного викладача є допомога студентові в організації навчальної та інших видів діяльності і чітке розмежування тих видів навчальних робіт, які виконуються

в аудиторії та в позааудиторний час [58], [68]. Лекція органічно пов'язана з такою формою занять як практичне заняття.

Практичне заняття – форма навчального заняття, на якому викладач організовує детальний розгляд студентами окремих теоретичних положень навчальної дисципліни і формує вміння та навички їх практичного застосування шляхом індивідуального виконання студентами відповідних завдань. Для ефективного проведення практичних занять необхідно, щоб студент був попередньо ознайомлений зі змістом певного розділу курсу лекцій, із теорією, практичне використання якої йому належить опанувати.

Особливою формою практичних занять є семінарське заняття, яке полягає в самостійному вивченні студентами окремих питань і тем лекційного курсу з наступним обговоренням та (або) оформленням матеріалу у вигляді повідомлення, реферату, доповіді тощо. Особливістю семінару є активна участь студентів у з'ясуванні проблем, запропонованих до розгляду [53].

Активний розвиток науки і техніки, соціальні реформи та модернізація трудових відносин у соціальній сфері вимагає нових підходів по процесу професійної підготовки фахівців соціальної роботи. Таким нововведенням у системі освіти є інтерактивне навчання.

Інтерактивне навчання – співнавчання, взаємонавчання (колективне, групове, навчання у співпраці), де викладач і студент є рівноправними, рівнозначними суб'єктами навчання. Суть інтерактивного навчання полягає в тому, що навчальний процес відбувається за умови постійної, активної взаємодії всіх студентів [53].

Викладач у процесі інтерактивних занять спрямовує діяльність студентів на досягнення поставленої ним мети. Він розробляє план проведення заняття у вигляді інтерактивних вправ, технік, ігрових методик, у процесі виконання яких студент засвоює необхідний матеріал.

У сучасній педагогіці накопичений значний **арсенал інтерактивних методик, серед них можна виділити наступні:**

1. Творчі завдання.
2. Робота в малих групах.
3. Навчальні ігри (рольові ігри, імітації, ділові ігри, освітні ігри).
4. Використання суспільних ресурсів (запрошення фахівця, екскурсії).
5. Соціальні проекти й інші позааудиторні методи навчання (змагання, фільми, спектаклі, газети, виставки, презентації, пісні, казки).
6. Розминки.
7. Вивчення й закріплення нового матеріалу (інтерактивна лекція, робота з наочними приладами, відео- й аудіоматеріалами, «Учень у ролі вчителя», «Кожний навчає кожного», «Мозаїка», «Ажурна пилка», використання питань «Сократичний діалог»).

8. Обговорення складних і дискусійних питань і проблем («Займи позицію», шкала думок, ПОПС-формула, проєктивні техніки, «Один-удвох-

усі разом», «Зміни позицію», «Карусель», «Дискусія в стилі телевізійного шоу», дебати, симпозіум).

9. Розв'язання проблем («Мозковий штурм», «Дерево рішень», «Аналіз казусів», «Переговори і медитація») [42].

Організація інтерактивного навчання передбачає моделювання життєвих ситуацій, використання рольових ігор, спільне розв'язання проблем, вироблення спільної стратегії подолання складних ситуацій тощо. Воно ефективно сприяє формуванню навичок і вмінь, конструктивного творчого мислення; виробленню цінностей; створенню атмосфери співпраці, взаємодії; дає змогу майбутньому педагогу розвивати свої здібності, оскільки є своєрідним "перерозподілом активності" від викладача до студента [53].

Застосування інтерактивних технік навчання у вищих навчальних закладах деякі науковці також називають інноваційними методами. Так у своїй статті «Інноваційні методи навчання студентів» російський учений М.М. Черкасов зазначає, що ефективними формами навчальної діяльності з упровадження в освітній процес інноваційних технологій і формування ключових професійних компетенцій майбутніх спеціалістів являється застосування різноманітних активних форм та методів навчання: створення проектів, підготовка публічних виступів, дискусійне обговорення професійно важливих проблем, навчання у співробітництві, створення проблемних ситуацій, підготовка професійно спрямованих відеофільмів і презентацій та ін. Перехід від інформаційно-пояснювального навчання до інноваційно-діяльнісного пов'язаний із застосуванням у навчальному процесі нових комп'ютерних і різноманітних інформаційних технологій, електронних навчальних посібників, відеоматеріалів, що забезпечують вільну пошукову діяльність, а також передбачає розвиток і особисту орієнтацію. Виходячи з усього вищезазначеного, можна відмітити різні інноваційні методи навчання студентів, такі як проблемна та ігрова технології, технології колективної і групової діяльності, імітаційні методи активного навчання, методи аналізу конкретних ситуацій, метод проектів, навчання в співробітництві, креативне навчання, інноваційна освітня проектна діяльність, лекція-прес-конференція, лекція-бесіда, лекція-візуалізація, лекція-диспут і т. ін. [72].

Особливе значення інноваційні методи навчання мають у процесі підготовки соціальних працівників. Так, З.П. Бондаренко виділяє такі форми аудиторної роботи зі студентами при підготовці до здійснення професійних функцій: проблемні лабораторії, майстер-класи, тренінги, соціальне проектування, відео-уроки, ігри, семінари-конференції, письмові есе-роздуми, метод «icebreaker», метод «brainstorming», метод кейсів [7, с. 45].

Дані методи набувають популярності в навчальних закладах України, тому доречним буде детально проаналізувати кожен з наведених вище **інноваційних методів:**

- **проблемні лабораторії** – об'єднання студентів та викладачів соціальної роботи, створені для спільного проведення дослідницької діяльності з вирішення деяких соціальних проблем;

- **майстер-класи** – головний засіб передачі нової або авторської ідеї щодо методів, способів вирішення певних соціальних проблем;
- **тренінги** – запланований процес модифікації (зміни) відношення, знання чи поведінкових навичок того, хто навчається, через набуття навчального досвіду з тим, щоб досягти ефективного виконання в одному виді діяльності або в певній галузі. Також тренінг – це короткостроковий захід або декілька заходів, направлені на здобуття знань, придбання навичок, а також виховання учасників такого заходу [11];
- **соціальне проектування** – специфічна діяльність, пов'язана з науково обгрунтованим визначенням варіантів розвитку нових і модернізованих соціальних об'єктів, процесів і явищ та з цілеспрямованою докорінною зміною їх соціальних характеристик [69];
- **відеоуроки** – заняття, які проводяться з використанням відео-матеріалів з подальшим обговоренням та формулюванням спільних висновків;
- **ігри** (рольові, ділові, стимуляційні, інтерактивні) – використання різних ігрових технік з метою формування необхідних знань, умінь та навичок;
- **семінари-коференції** – поєднання класичного семінару з науково-дослідницькою роботою студентів;
- **письмове есе** – роздуми на актуальні соціальні проблеми та шляхи їх вирішення;
- **«icebreaker»** – метод заглиблення в тему, створення сприятливої атмосфери, подолання між учасниками бар'єрів для подальшого спілкування [67];
- **«brainstorming»** – популярний метод групової взаємодії, що використовується для вирішення як освітніх, так і соціальних завдань. Техніка мозкового штурму спрямована на спонтанне генерування великої кількості ідей для вирішення якого-небудь завдання або проблеми [9].
- **метод кейсів** – опис ситуації, яка реально існувала, моделювання життєвої ситуації. Кейс-метод може застосовуватися при закріпленні знань та умінь, що були отримані на попередніх заняттях, розвитку навичок аналізу та критичного мислення, зв'язку теорії та практики. Гребенькова Г.В. в своїй статті «Кейс-метод у професійному навчанні» наводить таку типологію методу кейсів: метод навчання за допомогою ситуаційних вправ (Case-study method), метод проблемних ситуацій (Case-problem method), метод ситуацій-випадків (Case-Incident Method), метод визначених проблем (Stated-problem method) [27].

Оскільки метод кейсів може бути використаний не тільки під час теоретичної підготовки студентів, а й у процесі практики, розглянемо детально кожен з наведених прикладів:

1. **Case-study method.** Цей варіант часто відрізняється великим обсягом матеріалу, оскільки, окрім опису ситуації, надається і весь обсяг інформаційного матеріалу, яким можуть користуватися студенти. Основний

наголос в роботі над кейсом робиться на аналізі і синтезі проблеми і на прийнятті рішення.

2. **Case-problem method.** У цьому методі під час опису кейса чітко називається і проблема. Таким чином, залишається більше часу на розробку варіантів рішення та їх детальне обговорення.

3. **Case-Incident Method.** Цей метод відрізняється тим, що в центрі уваги знаходиться процес отримання інформації. З цієї причини ситуація часто відображається не в повному обсязі. Однак така форма роботи потребує багато часу, її можна вважати особливо наближеною до практики, тому що на практиці саме отримання інформації складає суттєву частину всього процесу прийняття рішення.

4. **Stated-problem method.** Характерною рисою цього методу є надання готових рішень та їх обґрунтування. Завдання студентів полягає в першу чергу в ознайомленні зі структурою процесу прийняття рішення на практиці, в критичній оцінці прийнятих рішень і по можливості в розробці альтернативних рішень [27].

Усі ці методи можуть входити до навчально-методичного забезпечення підготовки майбутніх фахівців соціальної сфери.

Як ми вже зазначали раніше, підготовка фахівців соціальної сфери обов'язково має включати практичну частину, де майбутні фахівці реалізовуватимуть набуті знання. Практика забезпечує послідовність і безперервність формування умінь і навичок та професійне становлення майбутніх соціальних працівників.

Під практикою ми розуміємо форму професійного навчання у вищому навчальному закладі, яка спрямована на практичне засвоєння майбутніми фахівцями закономірностей і принципів соціальної роботи, формування основних професійних умінь, навичок і переконань. Відповідно до вищезазначеного основною метою практики є формування в майбутніх фахівців соціальної сфери практичних умінь і навичок, які є необхідними для успішної професійної діяльності в сфері соціального захисту населення.

Кожний вид практики передбачає досягнення конкретних цілей, завдань практики, формування конкретних умінь і навичок. Види, тривалість і терміни проведення практики визначаються для кожного освітньо-кваліфікаційного рівня з урахуванням специфіки спеціальності та спеціалізації. Кожен попередній вид практики доповнюється наступним відповідно до вивчення теоретичного матеріалу і є практичною реалізацією отриманих знань.

Отже, проаналізувавши основні форми та методи підготовки соціальних працівників, ми розробили модель професійної підготовки соціальних працівників у вищому навчальному закладі, яка подана на рис.1.1.

Не дивлячись на значні досягнення в процесі професійної підготовки соціальних працівників в Україні, існує ряд проблем.

Як зазначає Т. Семигіна, серед дискусійних моментів, що негативно позначаються на розвитку професійної підготовки соціальних працівників

та практичної соціальної роботи на сьогодні є недостатність законодавчої бази, яка б регулювала сферу соціальної роботи, відсутність стратегії її реалізації на найближчу перспективу, відсутність повного переліку стандартів соціальних послуг [63].

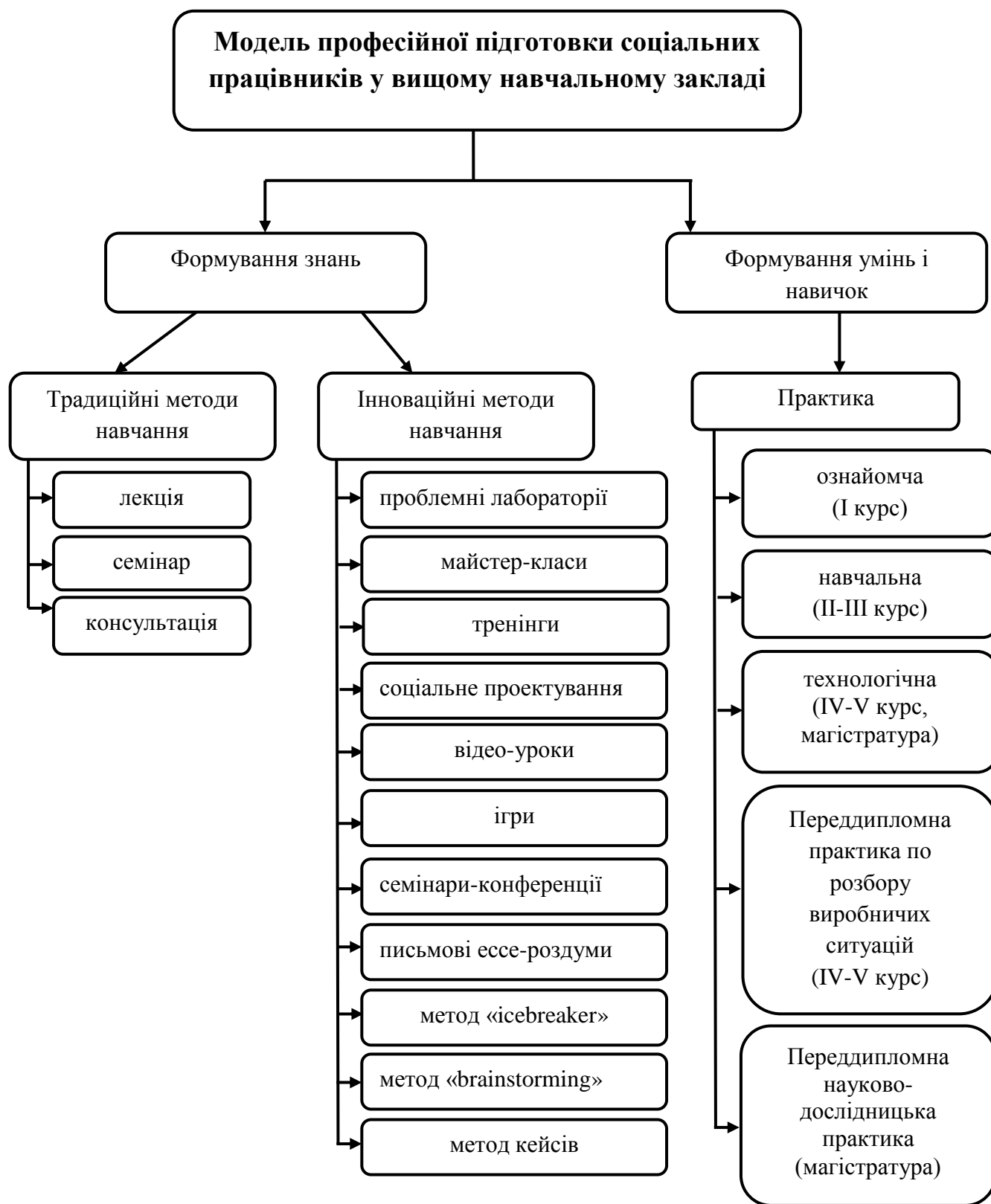


Рис. 1.1 Модель професійної підготовки соціальних працівників у ВНЗ

Визначальне місце в переліку зазначених проблем посідає питання фахової підготовки кваліфікованих кадрів для роботи в соціальній сфері, зокрема:

- різні підходи до змісту навчання соціальних працівників у вищих навчальних закладах (за відсутності національної фахової громадської організації, яка б опікувалася питаннями стандартів освіти, зміст навчання соціальній роботі у різних закладах суттєво варіюється через неузгодженість концепцій, на яких ґрунтується вивчення базових курсів із соціальної роботи в різних університетах);

- загальна девальвація якості вищої освіти, захоплення заочними і дистанційними формами навчання (це так само безглуздо, як і заочна підготовка лікарів, адже опанування соціальної роботи означає набуття навичок роботи з клієнтами та іншими людьми, а навички не формуються «заочно»);

- низькі можливості для відпрацювання навичок в аудиторний час (причиною цього є вимоги Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України щодо кількості студентів у групах, зазвичай, близько 20. У той час як на Заході більшість практичних курсів для соціальних працівників відбуваються у групах з 5–6 осіб);

- недостатність орієнтирів на прикладний характер майбутньої професійної діяльності, затеоретизованість процесу навчання;

- відсутність чітких орієнтирів на подальше працевлаштування випускників [63].

Як зазначає О.Г. Карпенко в своїй монографії «Професійна підготовка соціальних працівників в умовах університетської освіти: науково-методичний та організаційно-технологічний аспекти», органічне влиття в систему кредитно-модульного навчання професійно-розвивальних технологій сприяє гармонійному взаємодоповненню знань, умінь, норм, цінностей і етапів роботи. Змістом навчальних професійно-розвивальних технологій є не перетворення чи вдосконалення соціуму в реальній діяльності, як у професійній діяльності, а розвиток особистісної і діяльнісної готовності до соціальної роботи на основі формування специфічної пізнавальної активності. Саме позааудиторна творча діяльність студентів може бути своєрідним комплексом дій, вона може бути складовою навчально-виховної роботи, одночасно сприяти всебічному розвитку студентів, цілеспрямованому формуванню їх особистісних якостей, водночас спонукаючи їх до пошуку і реалізації нових форм роботи, породжуючи нові потреби – все, що у сукупності впливає тією чи іншою мірою на формування готовності до майбутньої професійної діяльності у соціальній сфері [44, с. 258].

Сучасна система підготовки фахівців соціальної роботи потребує вдосконалення. Позааудиторна робота зі студентами є альтернативним механізмом впливу на формування професійної компетентності майбутніх фахівців.

Позааудиторну роботу як складову процесу формування професійної компетентності соціальних працівників в умовах вищого навчального закладу ми детально розглянемо в підрозділі 1.2.

1.2 Позааудиторна робота в умовах вищого навчального закладу як складова формування професійної компетентності майбутніх соціальних працівників

Перш ніж аналізувати вплив позааудиторної роботи на формування професійної компетентності, варто визначитися з інтерпретацією терміну «позааудиторна робота». За визначенням З.Н. Курлянд, позааудиторна робота студентів — це процес, в якому домінує елемент самореалізації. Вона дає змогу студентам гармонізувати внутрішні та зовнішні фактори формування професійної культури, створює додаткові умови для реалізації внутрішнього потенціалу, задоволення тих потреб, які в процесі аудиторної роботи не задовольняються. Позааудиторна робота має бути орієнтована на особистість студента [49, с. 396].

У своїй книзі «Виховна робота зі студентською молоддю» Т.Ю. Осипова зазначала, що система позааудиторної роботи є сукупністю виховних впливів, що забезпечують цілеспрямованість, систематичність, послідовність, сполучення педагогічного керівництва з ініціативою і самодіяльністю студентів. Основоположними принципами цієї системи є професійно-педагогічна спрямованість навчально-виховного процесу, взаємозв'язок і взаємообумовленість навчання і виховання студентів; тісний зв'язок навчально-виховного процесу вищого навчального закладу з практикою [56, с. 238]. Позааудиторна робота стимулює формування особистості майбутнього соціального працівника за умови професіоналізації всіх виховних впливів на студентів. Вона містить умови, які забезпечують удосконалення загальної професійної підготовки студентів, і при правильній її організації студенти отримують практичний досвід, можливість до самостійних дій, пошуку власного професійного стилю [56, с. 239].

Окрім того, під позааудиторною роботою ми маємо на увазі позанавчальну діяльність. Тобто ті заходи, які проводяться не за робочими та навчальними програмами, які не потребують обов'язкового виконання та обов'язкової перевірки знань, умінь та навиків. Це добровільна діяльність студентів, під керівництвом і контролем викладачів, яка передбачає різні форми та методи заохочення [49].

Позааудиторну роботу, на нашу думку, можна порівняти з позаурочною роботою в загальноосвітніх навчальних закладах. Форми позаурочної роботи — це види об'єднань, способи організації учнів і педагогів для спільної діяльності після навчальних занять, а також конкретні просвітницько-пізнавальні й виховні акції, розраховані на масову чи диференційовану учнівську аудиторію.

Слід розрізняти позаурочну (позакласну) виховну роботу в школі і позашкільне виховання. Позаурочною називається різноманітна освітня і

виховна робота, спрямована на задоволення інтересів і запитів дітей, яку організовує в позаурочний час педагогічний колектив школи. Позашкільною роботою називають освітньо-виховну діяльність позашкільних закладів для дітей та юнацтва. Завдання позаурочної та позашкільної виховної роботи: а) закріплення, збагачення і поглиблення знань, розширення загальноосвітнього світогляду, формування наукового світогляду, вироблення умінь і навичок самоосвіти; б) формування інтересів до різних галузей науки, техніки, мистецтва, спорту, виявлення і розвиток індивідуальних творчих здібностей і нахилів; в) організація дозвілля школярів, культурного відпочинку та розумних розваг; г) поширення виховного впливу на учнів у різних напрямках виховання. Зміст позаурочної та позашкільної роботи: розумове, естетичне, моральне, правове, екологічне, трудове, фізичне виховання; освітньо-пізнавальна діяльність; заняття з праці і техніки та профорієнтаційної роботи; заняття різними видами мистецтва; спортивно-масова робота; ігри та розваги; позакласне читання. Принципи організації позаурочної та позашкільної виховної роботи — це добровільна участь учнів, розвиток винахідливості і творчості, взаємодія різних форм і видів. Позаурочні об'єднання повинні бути автономними і самобутніми, з наявною провідною ідеєю, добровільними, відкритими, мати самоврядування, комфортний мікроклімат, стиль взаємин дорослих і учнів "на рівних", бути динамічними за складом, співпрацювати з різними позаурочними структурами [52, с. 1].

Отже, виходячи з усього вищезазначеного, під позааудиторною роботою ми розуміємо діяльність студентів під керівництвом і контролем викладачів, якою вони займаються у вільний від аудиторних занять час в умовах вищого навчального закладу з метою формування професійної компетентності, а також самоактуалізації, самовиховання, самоосвіти.

Основні напрями позааудиторної виховної роботи у вищому навчальному закладі: формування наукового світогляду; громадянське та патріотичне виховання; правове виховання; моральне виховання; художньо-естетичне, трудове, фізичне виховання; екологічне виховання; професійно-педагогічне виховання.

Реалізація цих напрямів роботи у вищих навчальних закладах має різноманітні форми: диспути, вечори, читацькі конференції, бесіди, свята, лекції, зустрічі тощо. Вони сприяють розвитку особистості студентів та їх професійного потенціалу. У вітчизняній педагогічній літературі майже не узагальнено нові підходи до організації самостійної роботи студентів, різноманітних форм і видів позааудиторної роботи.

Проаналізувавши досвід виховної роботи зі студентами Чернігівського національного технологічного університету, ми можемо виділити наступні позааудиторні заходи:

- бесіди та лекції на патріотичну тематику присвячені різним національним святкам (Дню збройних сил України, Дню захисників вітчизни);
- екскурсії пам'ятними історичними місцями України;

- проведення акцій за здоровий спосіб життя (Фішка твого життя, День толерантності до ВІЛ-позитивних людей, День донора);
- вечори і зустрічі поколінь (концертна програма за участі студентів та Чернігівського аматорського хору ветеранів війни та праці);
- проведення Дня довкілля та сталого розвитку (організація суботників, висаджування дерев на території університету);
- проведення благодійних акцій (ярмарки-розпродажі поробок дітей з функціональними обмеженнями, акція «Від серця до серця», проведення ігротек для дітей позбавлених батьківського піклування та інші, збір коштів для отримання новорічних подарунків дітям позбавлених батьківського піклування «Мій дарунок тобі - малеча» та ін.);
- проведення заходів у рамках тижня факультету (концерти, конкурси творчих та наукових робіт та ін.);
- проведення культурно-розважальних заходів (концерти, конкурсні програми «Міс університету», «Містер університету», проведення освітянського балу та ін.);
- проведення спортивно-оздоровчих змагань (організація спортивних змагань в урочищі «Ялівщина» м. Чернігова в рамках традиційного Дня здоров'я);
- зустрічі з працівниками системи соціального захисту населення;
- проведення тематичних вечірок та дискотек та ін.

Позааудиторна робота стимулює формування особистості майбутнього соціального працівника за умови професіоналізації всіх виховних впливів на студентів.

Вона дозволяє надати процесу набуття професії особистісне забарвлення. Більше того, вона містить умови, які забезпечують удосконалення загальної, педагогічної підготовки студентів, і при правильній її організації студенти отримують практичний досвід, можливість для самостійних дій, пошуку власного педагогічного стилю. Основними складовими професіоналізації позааудиторної виховної роботи можна вважати:

- урахування специфіки факультету під час організації і проведення виховної роботи зі студентами;
- широке використання різноманітних форм виховної роботи зі студентами, що відображають специфіку професійної діяльності майбутніх фахівців;
- спонукання студентів до активної самостійної діяльності з метою оволодіння методикою виховної роботи зі студентами;
- моделювання і розв'язання педагогічних ситуацій, що сприяють удосконаленню емоційної і вольової сфер особистості майбутнього соціального працівника;
- удосконалення практичних умінь та особистісних якостей майбутніх соціальних працівників у процесі включення їх до активної громадсько-соціальної діяльності;

- психолого-педагогічну обґрунтованість методів та форм позааудиторної роботи зі студентами [56, с. 239].

Отже, позааудиторна виховна робота забезпечує найбільш високі результати в підготовці студентів до майбутньої професійної діяльності, якщо вона має особливий педагогічно спрямований характер, різнобічно співвідноситься з формами і методами її організації, спирається на конкретний рівень розвитку професійних інтересів студентів, забезпечує їхню активну суспільно-педагогічну позицію, тісно пов'язана з навчальною та науковою роботою, проводиться системно.

О.Г. Карпенко зазначає, що саме позааудиторна діяльність виступає ефективною педагогічною умовою, де найбільш продуктивно використовують професійно-розвивальні технології, які реалізуються в різноманітних формах роботи (тренінговому клубі, соціальній ігрові, школі лідерів, та ін.), оскільки позанавчальна діяльність виступає праобразом реальної діяльності [44].

Нам імпонує твердження О.Г. Карпенко щодо значення позанавчальної діяльності в процесі підготовки майбутніх фахівців, і ми хочемо розширити спектр форм позааудиторної роботи формуючого впливу, які відповідатимуть викликам сучасності. Ми пропонуємо власну класифікацію форм позааудиторної роботи, які можливо застосовувати в роботі зі студентами спеціальності «Соціальна робота» з метою формування в них професійної компетентності, яку представлено на рис. 1.2. Критерієм для розробки цієї класифікації стала специфіка формування компетентності в студентів, які беруть участь у позааудиторній роботі.

На думку Р.П. Загнибіди, участь студентів у різних формах позааудиторної роботи допомагає їм:

- усвідомити себе суб'єктом професійної діяльності;
- формує здатність застосовувати власний досвід у типових ситуаціях, які можуть виникнути під час практичної діяльності;
- дозволяє оптимізувати процес формування навичок професійного спілкування;
- дозволяє розкрити творчий потенціал;
- сприяє розвитку особистісних професійно значущих якостей;
- сприяє формуванню комунікативного спрямування, самостійного пошуку відповідей на суперечливі судження;
- формує професійну компетентність і готовність до професійної діяльності;
- дозволяє наблизити теоретичні знання до реальної професійної діяльності [39, с. 53].

Такі науковці як Т.Ю. Осипова, І.О. Бартенева зазначають, що в позааудиторній роботі, як і в будь-якому виді громадської діяльності, розвиваються розумові, емоційні, моральні, трудові, вольові якості студентів, їхні професійні та загальні здібності, формуються і поглиблюються

професійні знання, розширюється педагогічний кругозір і виявляється досвід практичної діяльності [56, с. 239].

Ми погоджуємося з даними твердженнями і вважаємо, що запропоновані нами в розділі 2 технології позааудиторної роботи мають ефективно впливати на формування професійної компетентності у майбутніх фахівців соціальної сфери.



Рис.1.2 Класифікація форм позааудиторної роботи зі студентами спеціальності «Соціальна робота»

Участь студентів у різних формах позааудиторної роботи сприяє розвитку їх розумових, емоційних, моральних, трудових, вольових якостей. З метою формування професійної компетентності у майбутніх соціальних працівників форми позааудиторної роботи мають бути практичним втіленням тих предметів, які вивчають студенти.

2. Технології формування професійної компетентності у студентів спеціальності «Соціальна робота» в позааудиторній діяльності

Перш ніж розглядати особливості технологічного аспекту процесу формування професійної компетентності соціальних працівників у позааудиторній роботі в умовах вищого навчального закладу необхідно проаналізувати різні підходи до самого визначення поняття «технологія».

Як зазначає російський науковець В. Беспалько, «кожна діяльність може бути або технологією, або мистецтвом. Мистецтво базується на інтуїції, технологія – на досягненнях науки. З мистецтва все починається, технологією – закінчується, щоб потім все розпочати спочатку» [6, с. 5].

Існують різні підходи до визначення даного поняття «технологія». Слово «технологія» походить від грецького слова «технелогос», де «техне» означає майстерність, техніка, а «логос» — наука, поняття, вчення.

Щодо сучасного трактування даного поняття, то **технологію** розуміють як науку («корпус знань») про способи (набір і послідовність операцій, їх режими) розв'язання задач людства за допомогою (шляхом застосування) технічних засобів (знарядь праці).

Технологія — у широкому сенсі — обсяг знань, які можна використовувати для виробництва товарів і послуг з економічних ресурсів. Технологія — у вузькому сенсі — спосіб перетворення речовини, енергії, інформації в процесі виготовлення продукції, обробки та переробки матеріалів, складання готових виробів, контролю якості, управління. Технологія містить у собі методи, прийоми, режим роботи, послідовність операцій і процедур, вона тісно пов'язана із застосовуваними засобами, обладнанням, інструментами, використовуваними матеріалами.

Сучасні технології засновані на досягненнях науково-технічного прогресу і орієнтовані на виробництво продукту: матеріальна технологія створює матеріальний продукт, інформаційна технологія (ІТ) — інформаційний продукт [11].

Історія виникнення даного терміна сягає кінця 18 століття. В цей час у загальному масиві знань про техніку стали розрізняти традиційний описовий і новий середній клас, який отримав назву «технологія». Цей термін запровадив Йоганн Бекман (1739—1811), назвавши так наукову дисципліну, яку викладав у німецькому університеті в Геттінгені з 1772 року. У 1777 він опублікував роботу «Вступ у технологію», де писав: "Огляд винаходів, їхнього розвитку та успіхів у мистецтвах і ремеслах може називатися історією технічних мистецтв; технологія, яка пояснює в цілому, методично і точно всі види праці з їхніми наслідками й причинами, являє собою набагато більше". Пізніше в п'ятитомній праці «Нариси з історії винаходів» (1780—1805) він розвинув це поняття [11].

Стосовно навчального процесу термін «технологія» вперше було вжито у 1886 році американцем Дж. Саллі, але поширення він набув значно пізніше [3].

Наприкінці 60-х років у зарубіжній педагогіці склалися два напрями тлумачення технології:

1) технології в освіті – застосування технічних засобів і засобів програмованого навчання;

2) технології освіти (педагогічна технологія, технологія навчання, технологія виховання) – сукупність засобів забезпечення і впровадження позитивних наслідків педагогічної діяльності, засіб підвищення ефективності навчально-виховного процесу [3].

Ми розглядаємо технологію освіти саме з другої позиції.

Отже, під технологічним аспектом формування професійної компетентності у студентів спеціальності «Соціальна робота» у позааудиторній роботі ми пропонуємо розуміти сукупність форм, методів і засобів забезпечення і впровадження позитивних наслідків педагогічної діяльності, засобів підвищення ефективності навчально-виховного процесу.

Технології позааудиторної роботи – це сукупність форм, методів і засобів забезпечення і впровадження позитивних наслідків педагогічної діяльності, засобів підвищення ефективності навчально-виховного процесу у вільних від аудиторних занять час в умовах вищого навчального закладу.

Нами здійснено поаспектну технологізацію форм та методів позааудиторної роботи з майбутніми фахівцями соціальної сфери в умовах вищого навчального закладу. Пропонуємо детальніше розглянути їх у наступних підпунктах.

2.1. Клуб інтелектуальної молоді

Досвід роботи зі студентами спеціальності «Соціальна робота» у вищому навчальному закладі дає нам можливість об'єктивно оцінювати інтелектуальний рівень молоді. Ми можемо стверджувати, що в студентському середовищі є молодь, яка проявляє високі інтелектуальні здібності та прагне долучитися до наукової діяльності університету. З цією метою ми пропонуємо таку форму позааудиторної роботи з майбутніми фахівцями соціальної сфери, як клуб інтелектуальної молоді.

Клуб інтелектуальної молоді – це об'єднання студентів та аспірантів спеціальності «Соціальна робота», які виявляють високий інтерес до нових знань, відзначаються допитливістю, ініціативністю, спостережливістю.

У вузькому розумінні метою даного об'єднання студентів є формування наукового підходу до вирішення соціальних проблем, формування у студентів навичок наукового аналізу, синтезу та порівняння.

У широкому розумінні метою діяльності клубу є підвищення інтелектуального рівня та зацікавленості науковою діяльністю студентської молоді, створення комунікаційної площини для молодих учених спеціальності «Соціальна робота», пошук обдарованої молоді, однодумців з метою спільної участі в наукових конкурсах та реалізації спільних проектів, а

також сприяння розвитку соціальної роботи як науки, поширення наукових знань, підтримування молодіжних ініціатив, сприяння творчій самореалізації особистості.

Крім того, цілями Клубу інтелектуальної молоді можна назвати наступні:

- об'єднання молодих науковців для взаємовигідної співпраці;
- формування у молодих науковців навиків публічних виступів;
- формування компетентних наукових кадрів;
- реалізація потенціалу активної молоді.

На підставі окреслених мети та цілей КІМ ми можемо виділити основні його завдання:

- ✓ формування умов для розкриття наукового та творчого потенціалу студентів;
- ✓ допомога в забезпеченні глибокого вивчення і засвоєння дисциплін навчального плану за спеціальністю «Соціальна робота»;
- ✓ оволодіння сучасною методикою і навичками проведення самостійних наукових досліджень;
- ✓ оволодіння формами організації та проведення наукових досліджень;
- ✓ формування інтересу в учасників КІМ до генерації і реалізації нових наукових ідей, практичних розробок;
- ✓ інформування членів КІМ про наукові дослідження і відкриття в галузі соціальної роботи, соціальної психології та соціальної педагогіки;
- ✓ організація роботи студентів у науковому житті ЧНТУ та поза ним;
- ✓ сприяння розвитку міжвузівського співробітництва студентів;
- ✓ пошук та підтримка талановитих молодих науковців серед студентів спеціальності «Соціальна робота», надання їм всебічної допомоги;
- ✓ сприяння у висвітленні наукових досліджень молодих учених на сторінках спеціалізованих видань;
- ✓ участь у вирішенні питань міжнародного обміну студентами.

Ураховуючи розроблені завдання діяльності КІМ, нами було виділено два напрями за якими буде функціонувати дане об'єднання: інформаційний та організаційний.

Щодо першого напрямку діяльності, то він виражається в інформуванні студентів з таких питань:

- проведення наукових заходів (наукових семінарів, конференцій і т. д.) з проблематики соціальної роботи в ЧНТУ, інших університетах України та за кордоном;
- проведення наукових конференцій, круглих столів, літніх шкіл з різних аспектів соціальної роботи в Україні та світі;
- оформлення наукових робіт, статей, тез доповідей, документів, пов'язаних із науковою діяльністю студента;

- світових досягнень у розвитку таких наук, як соціальна робота, соціальна психологія та соціальна педагогіка.

Другий напрям має діяльнісний характер і виражається в організації:

- студентських наукових та навчальних семінарів, лекцій з проблематики соціальної роботи;
- зустрічей з відомими науковцями в галузі соціальної роботи;
- конференцій молодих науковців;
- олімпіад;
- інтелектуальних ігор;
- круглих столів;
- дебатних турнірів;
- творчих заходів, спрямованих на всебічний розвиток особистості;
- соціологічних опитувань серед студентів з метою отримання зворотного зв'язку.

На підставі названих напрямків діяльності КІМ нами було розроблено структуру даного об'єднання, яка показана на рис.2.1.

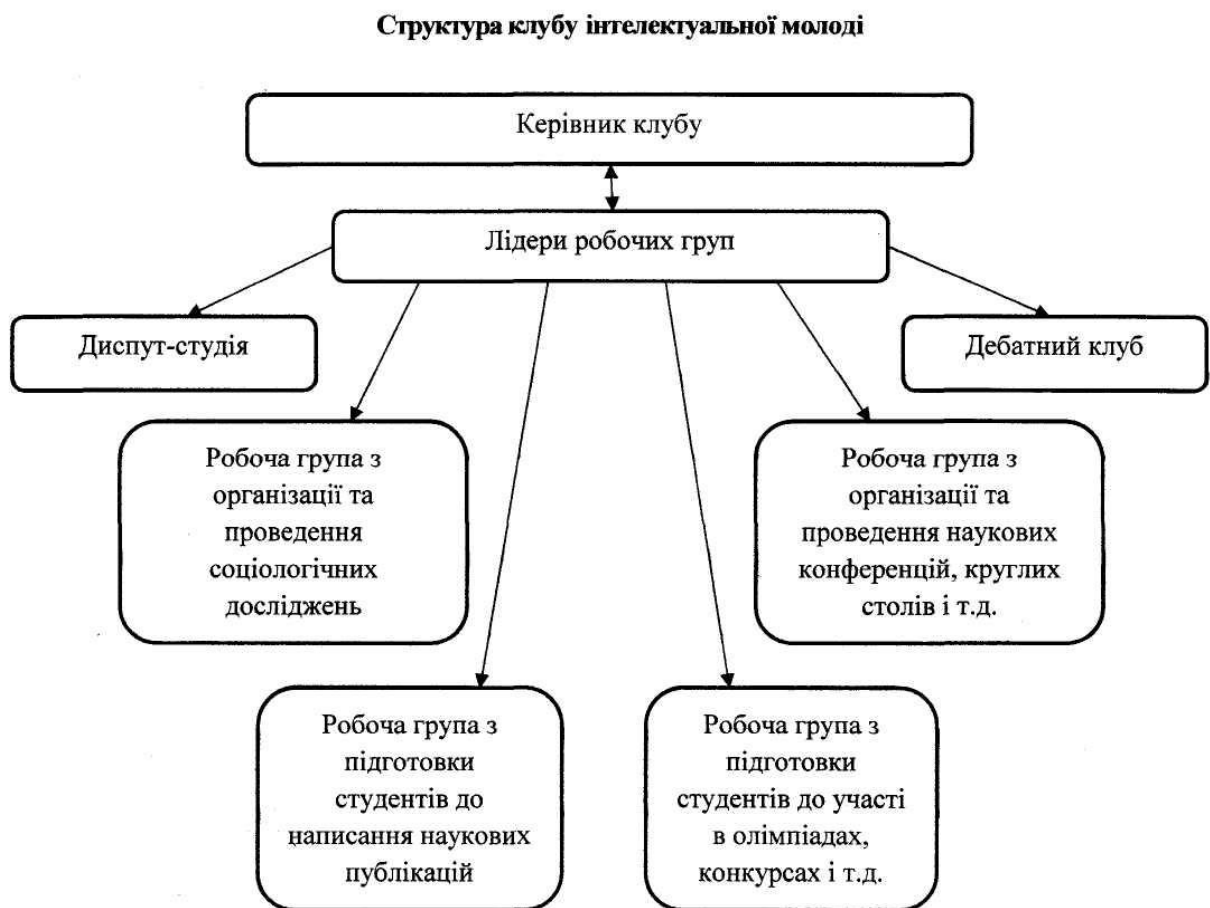


Рис. 2.1 Структура клубу інтелектуальної молоді

Керівником клубу може бути аспірант або студент старших курсів, який має досвід написання наукових публікацій, брав участь у наукових

олімпіадах, конкурсах, а також має досвід організації наукових конференцій, круглих столів. Дана посада є виборчою. Члени клубу обирають керівника з числа гідних претендентів строком на один навчальний рік. Так само обираються і лідери структурних підрозділів клубу.

До складу КІМ входять чотири робочі групи та диспут-студія, дебатний клуб з проблем соціальної роботи. Члени КІМ можуть бути одночасно учасниками різних структурних підрозділів. Графіки їх діяльності мають бути узгоджені так, щоб одна людина могла відвідувати різні напрями роботи клубу.

Детальніше зупинимося на організації діяльності таких структурних підрозділів як диспут-студія та дебатний клуб з проблем соціальної роботи. Мета їх діяльності є формування в студентів навиків публічних виступів, аргументованого викладу своїх думок та відстоювання власної точки зору.

Формат диспут-студії передбачає дискусійні обговорення учасників різних гострих соціальних проблем суспільства. Список тем для обговорення редагується і формується керівником студії, яким є викладач навчальних дисциплін із соціальної роботи. Ми розробили орієнтовний перелік тем для дискусій:

1. Реорганізація системи інтернатних закладів – запорука щасливого дитинства чи нові ризики для дітей позбавлених батьківського піклування?
2. Інклюзивне навчання для дітей з особливими потребами в загальноосвітніх навчальних закладах: можливості чи нові загрози?
3. Пенсійна реформа в Україні – нові можливості для пенсіонерів чи зубожіння людей похилого віку?
4. Волонтерська допомога – особиста користь чи альтруїзм?
5. Матеріальна допомога територіальним переселенцям – зло чи благо?
6. Соціальні працівники в медичних закладах – необхідність чи зайві витрати бюджетних коштів?
7. Діяльність благодійних фондів відомих політиків – піар-кампанія чи реальна соціальна допомога?
8. Надання соціальних послуг громадськими організаціями – допомога державним установам соціального захисту населення чи «відмивання» проектних грошей?
9. Децентралізація влади. Чи варто передавати соціальну сферу в підпорядкування органам місцевого самоврядування?
10. Юнацький вік. Чи може бути 16-річна дитина виборцем?
11. Соціальна робота і соціальна педагогіка. Чи необхідна уніфікація двох професій?
12. Дошлюбні статеві відносини – користь чи шкода здоров'ю?
13. Соціальні мережі – нові можливості чи загрози?
14. Віртуальна дружба – альтернатива реальній чи самообман?

Для кожної зустрічі оголошується певна тема. Учасники можуть поділитися самотійно або методом жеребкування на три групи: перша група – ті, хто не визначились, друга і третя – сторони, які представляють

протилежні позиції. Кожній стороні дається можливість по-черзі висловити власні аргументи, які не мають повторюватися, є правдивими, відповідають сучасності. Такий обмін аргументами відбувається до їх вичерпання або поки не сплине час. Час, відведений на дискусію, визначає керівник диспут-студії. Представники першої групи можуть задавати запитання, аналізують усе почуте. У кінці висловлюють своє бажання стати на одну із сторін. Перемогу здобуває та команда, в якій виявляється більше прихильників. У кінці відбувається аналіз дискусії, викладач оцінює роботу кожної команди, вказує на сильні та слабкі сторони в аргументації.

Щодо роботи дебатного клубу, то спершу необхідно дати визначення самого поняття. Дебати – це командна, рольова інтелектуальна гра, в якій, змагаючись, одна команда аргументовано тлумачить певну тезу, а інша – опонує їй. Обов'язок обох команд кваліфіковано та в межах певних часових рамок висловити свою позицію, власні аргументи «за» чи «проти» щодо тлумачень протилежної команди. Гру оцінює суддя (або кілька суддів), які й визначають переможця в раунді. Головне завдання команд – переконати в своїй правоті суддів. Зазвичай гравці мають на меті таки переконати суддю і виграти, але окремі індивіди одержують задоволення просто від самого процесу гри без цілі виграти і це теж правильно [41].

Як і кожна гра, дебати мають свої правила. Вони різняться в залежності від конкретного формату дебатів, яких існує декілька. Формат – це різновид дебатів, що виокремлюється властивими лише йому характеристиками та правилами, зокрема це кількість гравців у команді, час та порядок їх виступів, змістовне наповнення промов, види тем дебатів у межах даного формату, певні загальноживані засоби доведення тем, що притаманні даному формату, завдання команд, обов'язки гравців. Світ дебатів є досить різноманітним. У першу чергу, це зумовлено різними особливостями в різних країнах світу. Ці особливості виявляються як на зовнішньому рівні – кількість гравців, час та порядок їх виступів, так і на внутрішньому рівні – специфіка тем та зумовлені нею обов'язки команд.

Ось основні найпоширеніші та найпопулярніші сьогодні дебатні формати:

- дебати Лінкольна-Дагласа (Lincoln-Douglas Debate) – дебати один-на-один;
- політичні дебати (Американські Policy Debate) – грають дві команди по дві особи;
- дебати Карла Поппера (класичні – ціннісні теми) – три проти трьох;
- політичний формат дебатів Карла Поппера – три на три;
- австралійські дебати – три на три;
- американський формат парламентських дебатів – два на два;
- британський формат парламентських дебатів (British Parliamentary Debate або Worlds - офіційний формат світових чемпіонатів) – змагаються чотири команди по дві особи;
- дебати Теда Тернера (Ted Turner Debate або Controversy Debate) – два на два [61].

Зазначимо, що цей перелік не є вичерпним, свої специфічні формати існують у різних країнах. Керівник дебатного клубу має визначитись із форматом, у якому будуть грати учасники. В залежності від цього клуб зможе брати участь у всеукраїнських та міжнародних дебатних турнірах.

Клуб інтелектуальної молоді керується в своїй діяльності відповідним положенням, яке затверджується вченою радою університету або факультету.

Засідання клубу інтелектуальної молоді рекомендовано проводити один раз на місяць. Робочі групи можуть збиратися частіше ніж загальні збори. Графіки діяльності робочих груп складають їх лідери.

Клуб інтелектуальної молоді створюється з метою підвищення інтелектуального рівня та зацікавленості науковою діяльністю студентської молоді. Створення комунікативної площини для молодих вчених спеціальності «Соціальна робота», пошук обдарованої молоді, однодумців з метою спільної участі в наукових конкурсах та реалізації спільних проєктів, а також сприяння розвитку соціальної роботи як науки, поширення наукових знань, підтримка молодіжних ініціатив. Сприяння творчій самореалізації особистості.

2.2. Методичне об'єднання кураторів

Підготовка фахівців соціальної сфери – це складний багатоаспектний процес, у якому значне місце приділено роботі кураторів. Задля підвищення ефективності діяльності кураторів щодо сприяння формування професійної компетентності у студентів спеціальності «Соціальна робота» ми пропонуємо створення методичного об'єднання кураторів. Перш ніж детальніше зупинитися на його меті і завданнях, особливостях функціонування, вважаємо за необхідне проаналізувати саме поняття «куратор академічної групи» та «інститут кураторства».

За визначенням українського науковця Т.Ю. Осипової, «куратор студентської академічної групи» — це наставник і організатор, вихователь і консультант для студентів групи. Він повинен спрямовувати виховну роботу групи, розвивати в студентів активність, самостійність, ініціативу, почуття відповідальності та зацікавленості в навчанні. Куратор постійно знаходиться в діловому спілкуванні зі студентами групи, добре знає кожного з них, що надає йому можливість впливати як на колектив групи в цілому, так і на кожного окремого студента [56, с.254].

Інститут кураторів – це управлінська ланка, яка взаємодіє з іншими у системі позааудиторної виховної роботи і забезпечує її організацію на рівні студентської академічної групи. Саме куратори можуть стати ефективними посередниками між суб'єктами освітньо-виховного процесу.

Щодо визначення ролі куратора, то куратор академічної групи є координатором дій усіх викладачів ВНЗ щодо здійснення ними навчальної і виховної мети. Куратор є головною ланкою в стосунках професорсько-викладацького складу, ректорату зі студентами і їх батьками. Він має

допомагати студентам пізнавати й шанувати традиції і правила вищого навчального закладу, швидше адаптуватися в ньому. Робота з батьками теж є обов'язком куратора: контакт із групою неможливий без знання сімейних умов, родинних стосунків тощо.

Куратор організовує певну систему відносин завдяки різноманітній виховній діяльності групи, яка, у свою чергу, створює умови для індивідуального самовираження кожного студента, розвитку особистості, збереження неповторності й розкриття потенційних здібностей, захисту її інтересів [28].

Традиційна модель кураторства функціонувала ще в системі радянської вищої освіти і практично без змін існує й зараз у багатьох вітчизняних вищих навчальних закладах. За цією моделлю куратором академічної групи або кількох студентських груп (об'єднаних однією спеціальністю) зазвичай призначається викладач, який читає лекції або веде семінарські і практичні заняття в студентів і таким чином має можливість регулярного безпосереднього спілкування з ними. Загальне керівництво кураторами покладається на заступника ректора з соціально-гуманітарних питань, який, у свою чергу, тісно взаємодіє з університетськими структурами щодо позанавчальної та виховної роботи зі студентами. Мета й завдання діяльності кураторів академічних груп, права та обов'язки куратора академічної групи прописані у відповідному положенні, яке в кожному вищому навчальному закладі має свої особливості з урахуванням специфіки освітньої установи [48].

Процес становлення студента як фахівця складається з таких етапів:

- 1) усвідомлення соціальної ролі людини, сприйняття вимог майбутньої професії;
- 2) усвідомленого пред'явлення цих вимог до себе;
- 3) самовиховання необхідних якостей, що моделюють особистість студента;
- 4) реалізації творчої діяльності.

Ці етапи професійного становлення майбутнього спеціаліста складають основу професійно-педагогічного виховання у ВНЗ, процес якого включає в себе навчальну, наукову, позааудиторну та громадську роботу [40, с.5].

Основною метою роботи куратора є створення колективу в групі. Для цього необхідно проводити різноманітні заходи, в організації яких повинні брати участь усі студенти [56, с.223].

При більш детальному розгляді в цілях куратора можуть бути виділені загальні та приватні. Загальні стосуються системи освіти і виховання в цілому. Відповідно до поставленої мети куратора вони реалізуються через формування життєвих цінностей та самосвідомості у студентів, визначення мети життєдіяльності студентів, формування поваги до законності, патріотичне виховання, культурне виховання, виявлення і розвиток творчих здібностей студентів, формування здорового способу життя серед студентської молоді та ряд інших. Реалізація даних завдань дає можливість

виділити загальну функцію куратора в роботі зі студентами. Якщо в студентів виникають життєві ситуації, які носять особистий характер і їх вирішення потребує допомоги куратора, то тут ми можемо говорити про приватні функції куратора. Інакше кажучи, куратор працює і з групою в цілому, і з окремими студентами, враховуючи при цьому сформовані стосунки всередині колективу та індивідуальні особливості кожного студента [73].

Варто зауважити, що план виховної роботи групи складається на основі концепції виховної системи навчального закладу, планів загальних заходів студентського активу ВНЗ, з урахуванням рекомендацій Міністерства освіти України, а також особливостей складу групи. Планування кураторських годин здійснюється куратором академічної групи під керівництвом декана та заступника ректора з виховної роботи. Час складання плану — два тижні після початку семестру. Конкретні заходи з основних розділів плану включаються до поточних семестрових та місячних планів. План роботи на семестр обговорюється зі студентами, при цьому конкретизуються заходи, уточнюється час їх проведення, визначаються виконавці кожної запланованої справи. План виховної роботи затверджується на зборах групи [50, с. 2].

Однією з основних форм виховної роботи кураторів є **кураторські години**, які можуть проводитися у вигляді бесід на різноманітні теми, диспутів, екскурсій, зустрічей з ветеранами війни, праці, з працівниками лікувальних, правоохоронних закладів та закладів соціальної сфери, звітів активу групи, проведення в групі студентських та профспілкових зборів, "круглих столів", інших заходів виховного впливу в студентських аудиторіях і гуртожитках (із залученням фахівців різного профілю); культпоходів історичними місцями рідного краю, до музеїв, картинних галерей, на виставки, до театрів; індивідуальна виховна робота зі студентами проводиться з урахуванням їх індивідуальних особливостей.

Планування кураторських годин проводиться згідно з планом виховної роботи ВНЗ, планом загальних заходів студентського активу ВНЗ, з урахуванням рекомендацій Міністерства освіти України, а також особливостей складу групи. Планування кураторських годин здійснюється куратором академічної групи під керівництвом декана та заступника ректора з виховної роботи.

Куратори груп майбутніх спеціалістів соціальної сфери особливо ретельно та відповідально мають відноситись до планування та проведення кураторських годин. Обов'язково мають враховуватись професійні вимоги до майбутніх спеціалістів соціальної сфери. Перевага має надаватися темам морально-етичного характеру – людяності, добропорядності, милосердя.

Робота куратора вищого навчального закладу є свідомою, доцільною діяльністю щодо навчання, виховання і розвитку студентів [40, с. 14]. Куратор у своїй діяльності має керуватися положенням про роботу куратора

вищого навчального закладу, затвердженого вченою радою університету (додаток А).

Методичне об'єднання кураторів – це об'єднання представників професорсько-викладацького складу університету, які виконують обов'язки кураторів груп спеціальності «Соціальна робота».

Основною метою діяльності об'єднання є обмін досвідом, взаємодопомога та навчання кураторів ефективній роботі з групами студентів спеціальності «Соціальна робота» шляхом підвищення впливу виховних заходів на формування професійної компетентності майбутніх фахівців соціальної сфери.

На зборах методичного об'єднання можуть вирішуватись питання щодо успішності та відвідування занять студентами, стану проживання у гуртожитках навчального закладу, взаємодія з батьками, цікаві теми кураторських годин, планування загальних екскурсій, інформування про культурно-масові заходи навчального закладу та міста, питання проблем духовності студентів, їх морального виховання.

Дана організація керується в своїй діяльності положенням про методичне об'єднання кураторів, затверджене вченою радою університету або факультету. Засідання методичного об'єднання мають відбуватися не рідше одного разу на місяць. За необхідності засідання може проходити у відкритому форматі за присутності представників адміністрації університету, а також старост груп, представників батьків.

Виходячи із специфіки підготовки майбутніх соціальних працівників, а також не рівномірного розвитку активності у студентів на різних курсах навчання, ми пропонуємо наступну структуру даного об'єднання (рис.2.2): керівник об'єднання, секції кураторів 1-го, 2-го, 3-го курсів, а також окрема секція кураторів випускних груп і магістрів (4, 5 і 6 курсів), куратори-наставники.

Керівником об'єднання може бути досвідчений представник професорсько-викладацького складу, у якого є досвід роботи куратора. Керівника обирають куратори строком на один рік. Керівник повинен планувати порядок денний засідань об'єднання, рекомендувати теми для обговорення на секціях, контролювати належне виконання обов'язків кураторами, доводити до відома кураторів розпорядження ректора університету, проректора з виховної роботи, декана факультету, звітувати перед деканом про роботу кураторів.

Секції кураторів відповідних курсів можуть збиратися незалежно від зборів методичного об'єднання. Кожна секція розробляє загальний план дій для кураторів відповідного курсу. Даний план може створюватись на місяць, або семестр. На засіданнях секцій обговорюються питання виховної роботи зі студентами відповідного курсу, представляються розробки кураторських годин, маршрути для екскурсій, теми для обговорення в групах, вносяться пропозиції щодо роботи зі студентами, виносяться спільні рішення. Кожна

секція обирає собі лідера, який на чергових зборах методоб'єднання представляє результати роботи секції.

Структура організації методичного об'єднання кураторів груп спеціальності «Соціальна робота»

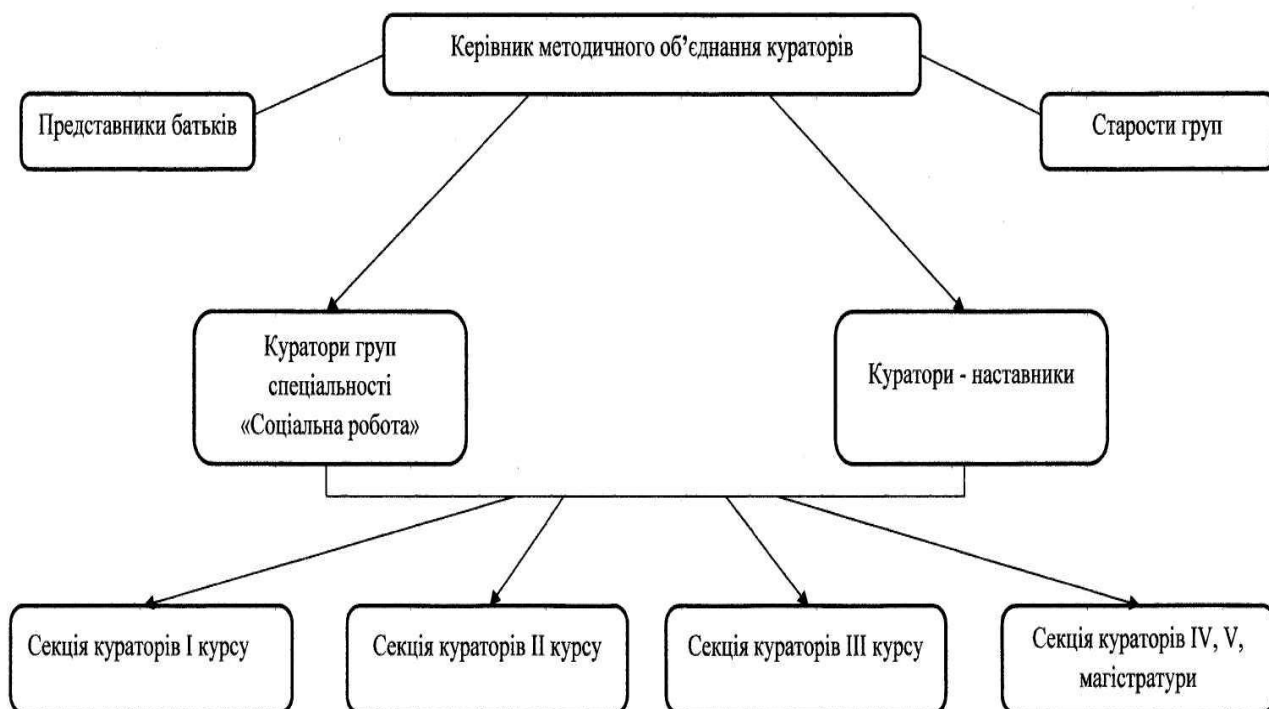


Рис. 2.2 Структура методичного об'єднання кураторів груп спеціальності «Соціальна робота»

Куратори-наставники мають особливу роль в об'єднанні, оскільки вони допомагають менш досвідченим кураторам вирішувати гострі проблемні ситуації зі студентами, налагоджувати тісний контакт з батьками, формувати власний авторитет у групі студентів.

Також ми пропонуємо орієнтовну схему взаємодії кураторів зі студентами через призму діяльності методичного об'єднання кураторів (рис.2.3).

Усі перераховані рівні педагогічних умов сприяють формуванню професійної компетентності у майбутніх фахівців соціальної роботи. Відповідно до визначених вище педагогічних умов формування професійної компетентності можна виділити наступні завдання куратора:

1. Розробка спеціальних кураторських годин з елементами тренінгу для студентів спеціальності «соціальна робота».

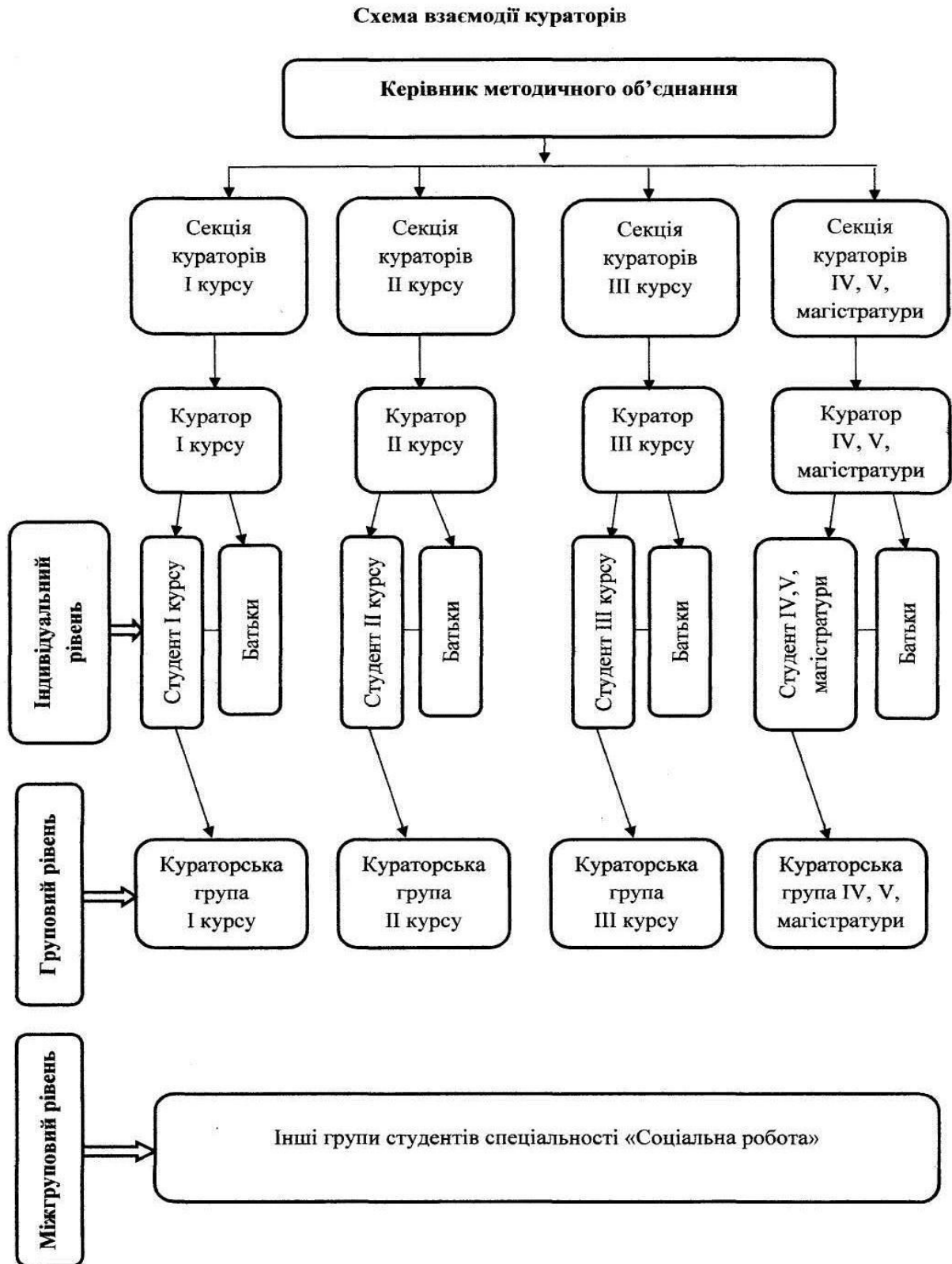


Рис. 2.3 Схема взаємодії кураторів

2. Активізація виховної роботи шляхом залучення студентів до інших форм позааудиторної роботи, що реалізуються в умовах вищого навчального закладу серед студентів (наприклад, творчих секцій, волонтерських об'єднань, студентських ЗМІ та ін.).

4. Заохочення активності всіх представників групи та створення дружньої доброзичливої атмосфери всередині студентського колективу.

5. Організація зустрічей з працівниками соціальної сфери та роботодавцями.

6. Організація культурного дозвілля в формі екскурсій з метою ознайомлення з пам'ятками культури, відвідування театрів, музеїв, виставкових центрів, кінотеатрів та ін.

7. Залучення студентів до участі в місцевих, регіональних, всеукраїнських та міжнародних конкурсах.

На допомогу кураторам пропонуємо орієнтовні річні плани роботи кураторів для груп різних курсів спеціальності «Соціальна робота», представлені в додатку Б, та теми кураторських годин для груп студентів спеціальності «Соціальна робота», а саме:

✓ **теми кураторських годин, для студентів 1-го курсу:**

1. Давайте знайомитись! Знайомство з куратором та тьюторами.
2. Обираємо старосту, актив групи, розподіляємо обов'язки та визначаємо внутрішні правила групи.

3. Будуємо «дерево очікувань» від навчання в одній групі.

4. Обговорення плану роботи групи на навчальний рік (участь в університетських, факультетських та міських заходах, акціях, конкурсах).

5. Леція з елементами тренінгу «Моя майбутня професія – соціальний працівник».

6. Лекція-бесіда «Правила проживання в гуртожитку – випробування самостійним життям».

7. Лекція з елементами тренінгу «Пізнаємо себе або який у вас характер?».

8. Зустріч з активом факультету, представниками всіх студентських об'єднань.

9. Лекція-бесіда «Значення позааудиторної діяльності студентів для їх професійного становлення».

10. Аналіз поточного оцінювання.

11. Лекція з елементами тренінгу «Права та обов'язки студента».

12. Лекція з елементами тренінгу «Життя в чистоті».

13. Особливості роботи з науковою і навчальною літературою (екскурсія до бібліотеки ім.Короленка).

14. День іменинників.

15. Етикет поведінки в громадських місцях (театр, кінотеатр, кафе).

16. Історія нашого університету, факультету, спеціальності.

17. Лекція з елементами тренінгу «Моделюємо своє майбутнє».

18. Проведення конкурсу «Кращий студент групи» у номінаціях «кращий громадський діяч року», «відмінник навчання», «кращий спортсмен року».

19. Лекція з елементами тренінгу «Як побороти хвилювання перед екзаменами?»

20. Підведення підсумків першого року навчання: наші здобутки, перемоги, невдачі. Створюємо карту побажань на літо;

✓ **теми кураторських годин для студентів 2-го курсу:**

1. Будуємо спільне дерево очікувань від 2-го курсу навчання.

2. Лекція з елементами тренінгу «Уся правда про ВІЛ/СНІД».

3. Лекція з елементами тренінгу «Вчимося позитивно мислити».

4. Перегляд художнього фільму «Поліанна» з подальшим обговоренням.

5. Цінності українського народу.

6. Лекція з елементами тренінгу «Мої життєві цінності та переконання».

7. Лекція-бесіда «Студентське самоврядування – школа майбутнього керівника».

8. Лекція-бесіда «Заклади системи соціального закладу населення та недержавні організації, що надають соціальні послуги у нашому місті».

9. Лекція з елементами тренінгу «Соціальна робота моїми очима».

10. Аналіз поточного оцінювання.

11. Лекція з елементами тренінгу «Поняття сталого розвитку».

12. Лекція з елементами тренінгу «Моє місто – моя турбота».

13. Лекція-бесіда «Європейські цінності і місцева демократія».

14. Лекція з елементами тренінгу «Толерантність у ставленні до людей з функціональними обмеженнями».

15. День іменинників.

16. Лекція-бесіда «Ставлення до людей похилого віку – ознака розвитку суспільства».

17. Проведення групової соціометрії.

18. Лекція-бесіда «Компоненти готовності особистості до шлюбу і сімейного життя».

19. Проведення конкурсу «Кращий студент групи» у номінаціях «кращий громадський діяч року», «відмінник навчання», «кращий спортсмен року»

20. Підведення підсумків другого року навчання: наші здобутки, перемоги, невдачі;

✓ **теми кураторських годин для студентів 3-го курсу:**

1. Будуємо спільне дерево очікувань від 3-го курсу навчання.

2. Лекція-бесіда «Соціальні мережі. Розваги та залежність».

3. Лекція-бесіда «Проблеми молоді в Україні: причини виникнення та шляхи подолання».

4. Конфлікти в групі та способи їх вирішення.

5. Лекція з елементами тренінгу «Наснаження на успіх».
6. Лекція-бесіда «Бережливе ставлення до природних ресурсів – ознака сталого розвитку».
7. Лекція з елементами тренінгу «Здорова молодь – здорова нація!».
8. Лекція-бесіда «Діалог поколінь».
9. Аналіз поточного оцінювання.
10. Лекція-бесіда «Патріотичне ставлення до рідної землі».
11. Підвищуємо престиж професії: соціальна робота – професія майбутнього.
12. Лекція з елементами тренінгу « Коло довіри».
13. Лекція-бесіда «Місце і роль студентства в сучасній Україні».
14. День іменинників.
15. Лекція з елементами тренінгу «Шлях до здоров'я і активного довголіття».
16. Лекція-бесіда «Діти вулиці, соціальне сиріцтво: шляхи вирішення проблеми».
17. Лекція з елементами тренінгу «Відповідальне батьківство».
18. Лекція-бесіда «Кримінально-правова відповідальність за здійснення економічного злочину».
19. Проведення конкурсу «Кращий студент групи» у номінаціях «кращий громадський діяч року», «відмінник навчання», «кращий спортсмен року».
20. Підведення підсумків третього року навчання: наші здобутки, перемоги, невдачі;
 - ✓ **теми кураторських годин для студентів 4-го курсу:**
 - 1. Будуємо спільне дерево очікувань від 4-го курсу навчання.
 - 2. Лекція-бесіда «Сутність і специфіка професійного самовиховання майбутнього соціального працівника».
 - 3. Лекція-бесіда «Екологічна культура людини».
 - 4. Лекція-бесіда «Герої не вмирають. Історія Майдану».
 - 5. Плануємо проведення благодійної акції/флешмобу/ярмарку.
 - 6. Лекція-бесіда «Повага та взаєморозуміння – основа шлюбних стосунків».
 - 7. Лекція-бесіда «Участь молоді у прийнятті рішень».
 - 8. Лекція-бесіда «Інтернет залежність: шляхи вирішення проблеми».
 - 9. Етикет ділового спілкування: ведення ділової переписки, ведення ділового діалогу при зустрічі, зовнішній вигляд.
 - 10. Аналіз поточного оцінювання.
 - 11. Лекція-бесіда «Неповнолітні одинокі мами: шляхи вирішення проблеми».
 - 12. Заняття з психологічного розвантаження (із застосуванням психологічних технік).
 - 13. Лекція-бесіда «Соціальні служби на підприємствах. Перспективи розвитку».

14. Плануємо святкування з нагоди отримання дипломів бакалавра.
15. День іменинників.
16. Лекція-бесіда «Злочин проти державної, колективної та приватної власності».
17. Лекція-бесіда «Відповідальність особистості перед суспільством».
18. Створення спільного фотокалажу (відео-презентації) «Історія нашої групи».
19. Проведення конкурсу «Кращий студент групи» у номінаціях «кращий громадський діяч року», «відмінник навчання», «кращий спортсмен року».
20. Підведення підсумків четвертого року навчання: наші здобутки, перемоги, прикрасі, невдачі;
 - ✓ **теми кураторських годин для студентів 5-го курсу:**
 - 1. Будуємо спільне дерево очікувань від 5-го курсу навчання.
 - 2. Вчимося писати резюме.
 - 3. Секрети успішної співбесіди.
 - 4. Лекція з елементами тренінгу «Соціальна робота майбутнього».
 - 5. Лекція з елементами тренінгу «Моя майбутня родина».
 - 6. Висаджуємо дерева на згадку про свою групу на території навчального закладу.
 - 7. Аналіз поточного оцінювання.
 - 8. Лекція-бесіда «Перспективи розвитку соціальної роботи як професійної діяльності і науки в Україні».
 - 9. Лекція-бесіда «Престижність професії: її складові та особиста відповідальність».
 - 10. Лекція-бесіда «Недержавні організації, які надають соціальні послуги в Україні».
 - 11. День іменинників.
 - 12. Плануємо святкування з нагоди отримання дипломів магістра (спеціаліста).
 - 13. Заняття з психологічного розвантаження (із застосуванням психологічних технік).
 - 14. Лекція-бесіда «Можливості застосування європейського досвіду соціальної роботи в українських реаліях».
 - 15. Лекція з елементами тренінгу «Моделюємо своє майбутнє». Згадуємо про свої плани на майбутнє на першому курсі, підводимо підсумки. Будуємо карту мрій.
 - 16. Підведення підсумків навчання в університеті: наші здобутки, перемоги, прикрасі, невдачі.

Перелік тем не є вичерпним. Кожен куратор має індивідуально підходити до процесу планування роботи з кураторською групою, враховуючи її динаміку і особливості. Кураторські години мають плануватися на півріччя і їх тематика має враховувати зміст навчальних дисциплін, які вивчаються на відповідному курсі, а також тематику роботи

інших організацій, що здійснюють позааудиторну роботу зі студентами спеціальності «Соціальна робота».

Традиційні кураторські години варто чергувати з відвідуванням театрів, кінотеатрів, музеїв, пам'яток культури, виставок, а також проведенням зустрічей з видатними діячами культури, мистецтва, представниками установ соціальної сфери, органів державної влади. У своїй діяльності куратори мають тісно співпрацювати з усіма студентськими об'єднаннями, особливо зі школою тьюторів. Крім того, куратор має відслідковувати дотримання правил проживання в університетському гуртожитку студентами, вести індивідуальну роботу з кожним, підтримувати, заохочувати своїх студентів до нових досягнень і перемог.

Інститут кураторства має безперечно вагомий вплив на формування професійних якостей майбутніх фахівців соціальної сфери. Викладач-куратор групи майбутніх спеціалістів соціальної сфери має планувати кураторські години, екскурсії та тематичні зустрічі таким чином, щоб у них приділялося достатньо уваги вихованню духовних та моральних якостей студентів, сприянню самоактуалізації та самовихованню студентів, розвитку почуття відповідальності та людяності, а також їх тематика має бути узгоджена з навчальним планом підготовки фахівців соціальної роботи відповідного курсу, що у цілому буде позитивно впливати на формування професійних якостей. У своїй діяльності куратор має тісно співпрацювати з представниками адміністрації навчального закладу, іншими кураторами, органами студентського самоврядування, а також з державними та громадськими організаціями соціальної сфери.

Методичне об'єднання кураторів створюється з метою взаємодопомоги та навчання кураторів ефективній роботі з групами студентів спеціальності «Соціальна робота» шляхом підвищення впливу виховних заходів на формування професійної компетентності майбутніх фахівців соціальної сфери.

2.3. Агенція соціальних проектів

Розвиток соціальної роботи як практичної діяльності, пошук нових підходів до вирішення гострих соціальних проблем призвів до появи такої форми вирішення проблемних питань у суспільстві, як соціальні проекти. У країнах Європи соціальна робота здійснюється не тільки державними установами, а й громадськими організаціями. В Україні також активно розвивається недержавний сектор. Тому фахівець із соціальної роботи повинен вміти не тільки якісно надавати соціальні послуги, а й створювати та реалізовувати соціальні проекти [23]. Саме тому створення агенції соціальних проектів як форми позааудиторної роботи зі студентами спеціальності «Соціальна робота», на нашу думку, сприятиме формуванню професійної компетентності майбутніх фахівців соціальної сфери.

Перш ніж аналізувати особливості створення і функціонування такої форми позааудиторної роботи зі студентами, як агенція соціальних проектів, необхідно проаналізувати саме поняття «проект».

Під **проектом** розуміють комплекс науково-дослідницьких, проектно-конструкторських, соціально-економічних, організаційно-господарських та інших заходів, пов'язаних ресурсами, виконавцями та термінами, відповідно оформлених і направлених на зміну об'єкта управління, що забезпечує ефективність розв'язання основних завдань та досягнення відповідних цілей за певний період. Кінцевими цілями проектів є створення та освоєння нової техніки, технології та матеріалів, що сприяє виходу вітчизняної продукції на світовий рівень. Проект — це задум (завдання, проблема) та необхідні засоби його реалізації з метою досягнення бажаного економічного, технічного, технологічного чи організаційного результату [59].

Соціальний проект — це сконструйоване ініціатором проекту соціальне нововведення, метою якого є створення, модернізація або підтримання в середовищі, що змінюється, матеріальних або духовних цінностей. Це нововведення мусить мати просторово-часові кордони, а його вплив на людей визнаватися позитивним за соціальним значенням.

Проекти надають можливість апробації (пілотування) ідей, пошуку та концентрації відповідних ресурсів. Проект соціальної роботи інколи розуміють як інтегровану систему, що складається з сформульованих проектних цілей; створених для цих цілей соціальних установ, фізичних об'єктів, систем соціального захисту; розроблених та затверджених відповідних документів — програм, планів, кошторисів, розрахунків тощо; розрахованих матеріальних ресурсів — матеріальних, фінансових, трудових, часових; комплексу управлінських рішень, заходів з досягнення цілей [66].

Для того, щоб майбутні фахівці соціальної сфери могли бачити гострі проблеми суспільства, винаходити нові ідеї щодо вирішення цих проблем, створювати проекти реалізації даної ідеї, знаходити кошти на реалізацію проекту і успішно його реалізовувати, вміти висвітлювати для громадськості результати своєї роботи, необхідна наявність у вищому навчальному закладі агенції соціальних проектів.

Агенція соціальних проектів – це добровільне об'єднання студентів, аспірантів, представників професорсько-викладацького складу, метою якого є розвиток творчого потенціалу студентів, а також вироблення в студентів навичок з організації, планування проекту, формування бюджету та розподілу коштів на різних етапах реалізації власного проекту, фандрайзингу, успішної реалізації проекту. У загальному вигляді мету даної організації можна окреслити як формування навиків створення та впровадження інноваційних методів вирішення складних соціальних проблем.

Учасники агенції організовують та ініціюють соціальні проекти та співпрацюють з приватними компаніями, державними органами влади та недержавними організаціями України та світу.

Агенція соціальних проектів функціонує відповідно до положення про агенцію соціальних проектів, затвердженого вченою радою університету або факультету.

Для ефективної діяльності даної форми позааудиторної роботи зі студентами пропонуємо структуру, представлену на рис.2.4

Структура агенції соціальних проектів

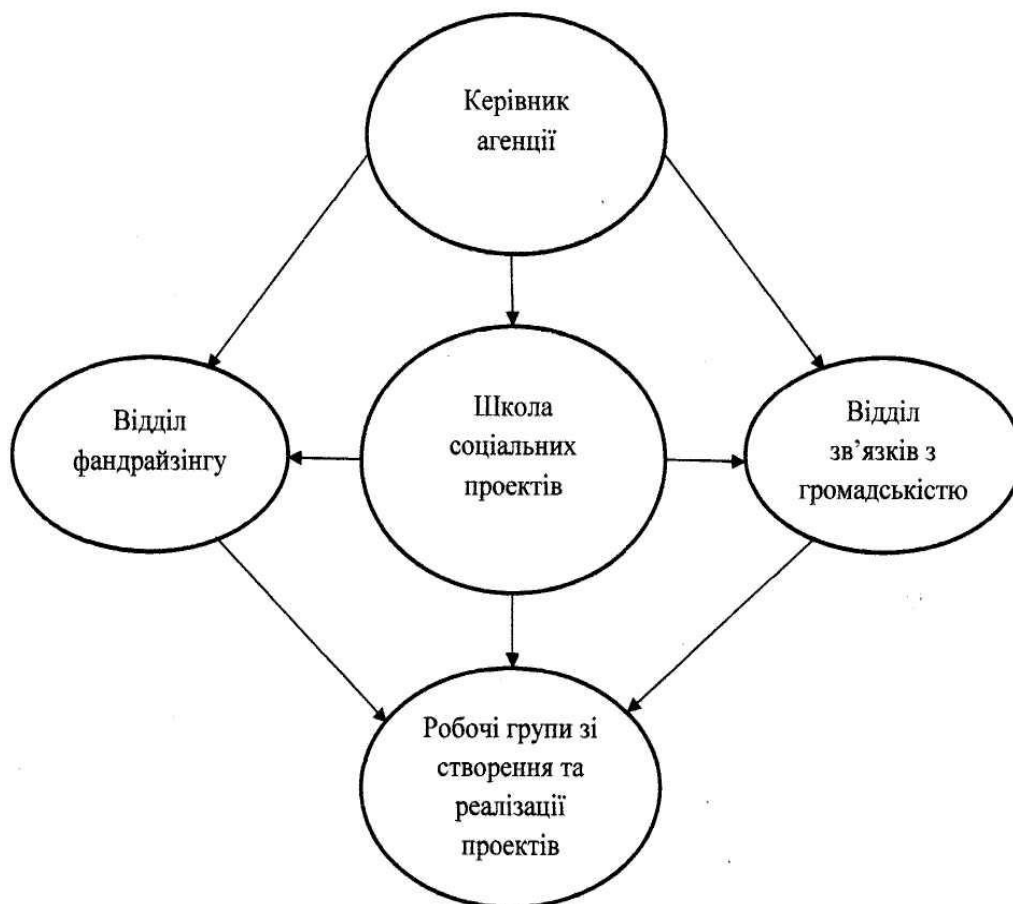


Рис. 2.4 Структура агенції соціальних проектів

Відповідно запропонованій структурі, керівник агенції – це представник професорсько-викладацького складу, який має досвід написання соціальних проектів та успішної їх реалізації. Керівник повинен направляти всю команду, наснажувати на пошук нових ідей, контролювати якість виконання роботи, а також представляє агенцію на круглих столах, зустрічах і т.д.

Перш ніж визначитись з метою та завданнями відділу фандрайзінгу, необхідно дати визначення даному поняттю. Фандрайзинг (англ. Fundraising) — це процес залучення фінансів та інших ресурсів з метою реалізації соціального проекту [11]. Відповідно до даного визначення, відділ фандрайзінгу має за мету пошук партнерів, спонсорів, які можуть надати

грошову допомогу або інші ресурси для реалізації соціальних проектів. **Його завданнями є:**

- моніторинг сайтів фондів, які фінансують соціальні проекти;
- моніторинг сайтів органів місцевого самоврядування щодо оголошення конкурсів і соціальних програм;
- пошук конкурсів на тематику, що відповідає проекту, створеному робочою групою агенції;
- інформування представників робочих груп щодо конкурсів проектів та їх дедлайнів;
- ведення переговорів з потенційними спонсорами та партнерами разом з керівником агенції;
- звітування перед керівником агенції щодо пошуків спонсорів, фондів, програм органів місцевого самоврядування та державної влади.

Щодо роботи відділу зв'язків з громадськістю, то його мета – інформування студентів та викладачів університету, а також мешканців міста про реалізацію певного проекту, його успішність, значення для громадськості результатів реалізації. Відповідно до мети **основними завданнями відділу є:**

- співпраця з представниками місцевих, регіональних та всеукраїнських засобів інформації, інформування їх про заплановані заходи;
- написання та розміщення в засобах масової інформації анонсів запланованих проектних заходів, прес-релізів щодо закінчення проекту та його результатів;
- створення позитивного іміджу агенції соціальних проектів, інформування про особливості діяльності даного об'єднання та важливості такої діяльності серед студентів, професорсько-викладацького складу університету, а також жителів міста.

Відповідно до всього вищезазначеного, **можемо виділити основну структуру діяльності агенції соціальних проектів:**

- школа соціальних проектів для тих, хто тільки починає працювати в команді. Метою її є передача позитивного досвіду написання соціальних проектів, пошуку фінансування власних ідей, залучення нових членів у команду. Проводять дану школу, як правило, керівник агенції разом зі студентами, які мають досвід проектної діяльності. Школа проводиться у вигляді занять з елементами тренінгу. Теми, які розглядаються на даних заняттях: поняття «проекту»; класифікація проектів; соціальне проектування; життєвий цикл проекту; оцінювання ситуації, що склалася; поява ідеї; планування проекту; впровадження проекту; оцінювання результатів; моніторинг виконання проекту; секрети фандрайзингу; оприлюднення результатів проекту, співпраця із ЗМІ. Плануються заняття керівником в залежності від кількості бажаючих. У якості тренерів можуть бути запрошені представники громадських організацій, що мають досвід реалізації соціальних проектів. Учасники школи мають визначитися, в якому із відділів агенції вони хочуть працювати. Керівник може рекомендувати учасникам, враховуючи виявлені ними здібності під час навчання, у якому відділі вони

найбільш повно зможуть реалізувати свій потенціал. Члени агенції за бажанням і з погодження керівника можуть вільно переходити з одного відділу в другий. Виняток становить участь у реалізації проекту. Тільки після закінчення проекту можливий перехід до іншого відділу;

- пошук нових ідей методом мозкового штурму передбачає участь усіх учасників об'єднання. Керівник агенції забезпечує можливість кожному учаснику вільно висловитись, щодо створення проекту і шляхів його реалізації. Керівник записує всі можливі варіанти. Після цього підводяться підсумки і шляхом голосування обираються найбільш актуальні та життєздатні ідеї створення проекту. Після формулювання ідеї створюється робоча група, яка цю ідею має перетворити в проект;

- написання та реалізація соціальних проектів. Робоча група на чолі з менеджером проекту перетворюють ідею на проект. Дане перетворення відбувається у відповідності до апікаційної форми певного фонду або організації. Пошуком спонсорів для фінансування, партнерів для реалізації проектів займається відділ фандрайзингу. Якщо проект подано вчасно (вклалися в дедлайн конкурсу) і він отримав позитивний результат щодо фінансування, то робоча група починає його реалізацію в тісній співпраці з відділом зв'язків з громадськістю.

Агенція соціальних проектів має за мету розвиток творчого потенціалу студентів, а також вироблення у студентів навичок з організації, планування проекту, формування бюджету та розподілу коштів на різних етапах реалізації власного проекту, фандрайзингу, успішної реалізації проекту.

2.4. Школа тьюторів

Перш ніж говорити про особливості організації **школи тьюторів** необхідно визначитись із поняттям «тьютор», яке останнім часом набуває все більшої популярності серед науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів.

Вивчення поняття «тьютор» стало предметом дослідження таких науковців, як Н. Дем'яненко, О. Неборачко, Е. Давидова. Проте на сьогоднішній день виникає потреба в розробленні інноваційних форм роботи зі студентами в позааудиторній роботі в умовах ВНЗ. До інноваційних форм роботи зі студентами в позааудиторній роботі можна віднести школу тьюторів.

Тьютор (від англ. **tutor** — учитель) — це особа, що веде індивідуальні або групові заняття зі студентами, репетитор, наставник. В університетах тьютори помічники викладача, здебільшого аспіранти або старші студенти [11].

Відомо, що тьюторська діяльність включалася в різні історичні контексти університетської освіти, зокрема в середньовічних англійських університетах Оксфорді та Кембриджі тьюторська система навчання

передбачала регулярні індивідуально-групові заняття викладача-тьютора зі студентами, які були прикріплені до нього на весь період навчання в університеті.

Поняття «тьюторська система» також використовувалось, коли мали на увазі різноманітні форми спілкування між адміністрацією університету та студентами. Тьютор як елемент системи навчання, здійснював свою професійну діяльність протягом навчального року, а також відповідав за життя студента в університеті [55].

Прикладом сучасного досвіду застосування тьюторства в системі вищої школи України є випускова кафедра історії освітньо-виховних систем і технологій Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова, де при підготовці магістрів за спеціальністю «Педагогіка вищої школи» тьюторські заняття застосовуються як форма індивідуально-групової роботи викладача (у мікрогрупах по 4-5 студентів). Групова робота посилює фактор мотивації та взаємної інтелектуальної активності, завдяки співконтролю підвищує ефективність пізнавальної діяльності студентів. На тьюторських заняттях відбувається групова самоперевірка з наступним консультуванням (корекцією) викладачем. Такі заняття сприяють поглибленню і розширенню знань, формуванню інтереса до пізнавальної діяльності, оволодінню прийомами процесу пізнання, розвитку пізнавальних здібностей. Проводяться вони з використанням опорних дидактичних матеріалів, спрямованих на коригування роботи магістрантів і підвищення її якості [30].

Щодо російського досвіду використання потенціалу тьюторства, то, як зазначала російський науковець Е. Давидова, система тьюторства знайшла своє застосування в першу чергу в школах. Тьютор – це свого роду посередник між традиційним педагогом і вихованцем. Він аналізує інтереси і проблеми підопічного, відстежує, що в оволодінні програмою дається насилу, а до чого є здібності. Тьюторами у вищих навчальних закладах працюють педагоги вищої освіти [29].

Відповідно до визначення поняття «тьютор», можна стверджувати, що дане поняття, розглядається через призму куратора, проте ми вважаємо доречним розглядати поняття «тьютор» в контексті наставника. Саме тому на роль тьюторів ми пропонуємо студентів 4-5-го курсу, знання та навички яких дозволяють проводити роботу зі студентами молодших курсів. Таким чином, тьютори виконують роль старших наставників та помічників. Взаємодія між тьюторами і першокурсниками відбувається за принципом «рівний рівному», що зумовлює довірливі, дружні стосунки.

На базі Чернігівського національного технологічного університету факультету соціальної роботи було проведено дослідження, мета якого полягала в запровадженні системи тьюторства як форми позааудиторної роботи студентів задля формування професійної компетентності майбутніх соціальних працівників, а також з метою адаптації першокурсників до умов навчання у ВНЗ. У дослідженні брали участь п'ять студентів четвертого

курсу, які мають високі показники успішності, та одна група студентів першого курсу. Було проведено роз'яснювальну роботу зі студентами четвертого курсу, щодо особливостей їх взаємодії зі студентами першого курсу. Першокурсників було розподілено на групи по шість осіб. За кожною з них був закріплений студент-тьютор. У процесі взаємодії студентів із наставником, яка тривала протягом місяця, нами було виявлено деякі проблемні питання, які тьютори не змогли професійно вирішити. Отже, було зроблено висновок, що для роботи із студентами тьютори мають пройти певну підготовку, навчання.

Саме тому нами було створено школу тьюторів як інноваційну форму роботи щодо формування професійної компетентності в студентів у позааудиторній роботі в умовах ВНЗ. Мета її полягає в підготовці студентів старших курсів до виконання ролі наставників-тьюторів для роботи зі студентами молодших курсів, тобто забезпечення передачі досвіду студентів старших курсів першокурсникам, а також отримання практичного досвіду в роботі з молоддю як однією з категорій соціальної роботи.

Крім того, було виділено наступні **напрями діяльності тьюторів**:

- робота зі студентами першого курсу щодо адаптації до умов навчання у вищому навчальному закладі, у гуртожитку;
- підтримка та консультування при виникненні складної життєвої ситуації;
- консультування щодо особливостей, традицій та специфіки навчання;
- консультування щодо особливостей підготовки до семінарів, заліків, екзаменів, презентацій;
- допомога при підготовці складних, творчих завдань з профільних предметів.

Дані напрями можуть реалізовуватися в формі групової та індивідуальної роботи зі студентами-першокурсниками в тісній співпраці з викладачем-куратором групи першокурсників.

Виходячи з усього вищезазначеного, пропонуємо наступну схему взаємодії тьюторів, представлену на рис. 2.5.

Заняття школи тьюторів плануються один раз на два тижні, на яких проводиться аналіз виконаних тьюторами завдань, робота «над помилками», консультування викладачами, планування наступних заходів.

Отже, **школа тьюторів** – це об'єднання студентів старших курсів під керівництвом і контролем досвідчених викладачів, метою якого є підготовка учасників до виконання обов'язків тьютора, обмін досвідом, пошук та реалізація нових підходів до вирішення поставлених завдань, отримання практичних навиків роботи з молоддю.

У межах даного дослідження було проведено педагогічне спостереження, в результаті якого були зроблені наступні висновки:

- по-перше, студенти-тьютори виявили себе як відповідальні і професійні працівники. Усі заплановані форми роботи були виконані

відмінно. В процесі реалізації завдань тьютори підтримували один одного і допомагали, що свідчить про формування у них навиків роботи в команді. Також вони творчо підходили до виконання поставлених завдань, швидко реагували на нестандартні, конфліктні ситуації, що дає підстави говорити про наявність у студентів професійно важливих якостей, таких як стресостійкість, творче мислення, відповідальність;

Схема взаємодії тьюторів



Рис. 2.5 Схема взаємодії тьюторів

- по-друге, з кожною підгрупою тьютори встановили тісний контакт і довірливі стосунки завдяки принципу рівний-рівному. Першокурсники за відносно короткий час установили довірливі стосунки зі старшими товаришами, спілкувалися з тьюторами на відверті болючі теми, радилися щодо виходу зі складної ситуації тощо. Це свідчить про формування у старшокурсників таких професійно важливих якостей, як комунікабельність, доброзичливість, толерантність, емпатійність;

- по-третє, самі тьютори стали більш відповідально ставитись до процесу навчання. У деяких покращилась успішність, з'явилося бажання бути прикладом для молодших товаришів;

- по-четверте, студенти-першокурсники стали більш активними, група має позитивні тенденції щодо покращення успішності та відвідування занять.

Отже, така форма позааудиторної роботи, як школа тьюторів має позитивний вплив на формування професійної компетентності майбутніх фахівців соціальної роботи та професійних якостей, серед яких: комунікабельність, оптимізм, толерантність, емпатійність, доброзичливість, відповідальність, стресостійкість, творче мислення. На нашу думку, дане

студентське об'єднання має розвиватися і створюватися на всіх факультетах, де готують соціальних працівників. Перспективою розвитку є вдосконалення положення про школу тьюторів і розширення функцій та напрямів роботи їх зі студентами молодших курсів.

Школа тьюторів створюється з метою підготовки студентів старших курсів до виконання обов'язків тьютора, обміну досвідом, пошуку та реалізації нових підходів до вирішення поставлених завдань, отримання практичних навичок роботи з молоддю.

2.5. Школа тренінгів

У всьому світі за останні двадцять років величезної популярності набула така форма нівчання, як тренінг. Дана форма підходить як для молоді, так і для людей більш старшого віку. Її використовують з різною метою як для засвоєння певного навчального матеріалу, так і з колекційною, профілактичною метою. Дану форму широко почали використовувати у своїй практичній діяльності працівники різних соціальних установ. Тому навички ведення тренінгу є важливими в процесі формування професійної компетентності майбутніх соціальних працівників.

З метою формування навичок ведення тренінгових занять у майбутніх фахівців соціальної сфери пропонуємо застосування такої форми позааудиторної роботи, як школа тренінгів. Перш ніж розглядати особливості організації і функціонування школи тренінгів, необхідно проаналізувати саме поняття «тренінг».

Термін «тренінг», як зазначають українські науковці В. Бевз та О. Главник, походить від англійського "to train", що означає "навчати, тренувати, дресирувати". Також науковці зауважують, що **тренінг** - це одночасно:

- цікавий процес пізнання себе та інших;
- спілкування;
- ефективна форма опанування знань;
- інструмент для формування умінь і навичок;
- форма розширення досвіду [5].

Дещо інший підхід має Д.М. Годлевська, яка зазначає, що **тренінг** – це запланований навчальний процес, призначений сформувати чи поновити знання та вміння, сформувати чи перевірити ставлення учасників до певних ідей з метою його зміни чи оновлення[25, с. 50].

Також тренінг можна розглядати як форму групової роботи, що забезпечує активну участь і творчу взаємодію учасників між собою і з викладачем.

У педагогіці співробітництва і розвивального навчання тренінг – це:

1. Нові підходи (співпраця, відкритість, активність, відповідальність).

2. Нові знання (інтенсивне засвоєння, уточнення).
3. Позитивні цінності, ставлення, ідеали).
4. Нові уміння і навички (ефективної комунікації, самоконтролю, лідерства, роботи в команді, уміння надавати й отримувати допомогу, аналіз ситуацій і прийняття рішень [60]).

Під тренінговими формами навчання розуміють створення системи тренінгів за спеціальністю, які проводяться у процесі професійної підготовки і де також відображені основні проблеми та питання з навчальної дисципліни [64]. Їх проводять з метою моделювання певних ситуацій навчання, поведінки, прийняття рішення в тій чи іншій ситуації, аналізу і вироблення оптимальних варіантів рішень. Тренінг дозволяє вирішувати широке коло завдань: від формування знань, умінь та навичок до вироблення складних комплексів ідей, планів, програм тощо [25, с. 50].

Усіх учасників тренінгу називають тренінговою групою. За визначенням В. Бевз та О. Главник, «**тренінгова група**» – це спеціально створена група, учасники якої за сприяння ведучого (тренера) включаються в інтенсивне спілкування, спрямоване на досягнення визначеної мети та вирішення поставлених завдань. Тренінгова група зазвичай включає 15-20 осіб. Така кількість людей дозволяє оптимально використати час та ефективно навчати людей [5].

Оскільки тренінг – це групова форма роботи, то **його характерними ознаками є:**

- довіра і повага учасників один до одного;
- наявність спільної мети і спільної роботи задля досягнення цієї мети;
- баланс між структурованістю і спонтанністю групової роботи;
- взаємна підтримка учасників;
- прийняття учасниками відповідальності за свою роботу в групі;
- поєднання внутрішньої згуртованості групи і її відкритості зовнішньому світові;
- прийняття офіційних і неофіційних правил, які сприяють ефективній роботі групи;
- оптимальний робочий ритм;
- ставлення учасників до помилок, непорозумінь і конфліктів як до можливостей свого подальшого професійного зростання [37].

Тренінг проводить тренер (ведучий), котрий спілкується з учасниками «на рівних», є таким же учасником тренінгової групи, як і всі інші учасники. Але одночасно він є й каталізатором усіх процесів, що відбуваються в групі на шляху до досягнення визначеної мети тренінгу (для цього він повинен розуміти настрій кожного учасника) [5]. В умовах вищого навчального закладу тренером може бути або викладач, або підготовлений студент старшого курсу.

Тренінгове заняття має свою структуру, яка містить вступну, основну та заключну частину. На реалізацію кожної частини відводиться певний час.

Для того, щоб досягти мети тренінгового заняття, викладач має чітко дотримуватися плану та регламенту його проведення.

Вступна частина тренінгу передбачає вирішення таких завдань:

1. оцінка рівня засвоєння матеріалу попереднього тренінгу (отримання зворотного зв'язку). Зазвичай це відбувається в формі опитування (що найбільше запам'яталося чи сподобалося на минулому тренінгу) або перевірки домашнього завдання;
2. актуалізація теми поточного тренінгу і виявлення очікувань;
3. створення доброзичливої і продуктивної атмосфери (цей етап називають загальним терміном «знайомство»). Він проходить у формі самопрезентації чи взаємопрезентації учасників тренінгу;
4. підтримання демократичної дисципліни в формі прийняття, уточнення або повторення правил групи [60].

Час, який викладач використовує для вступної частини тренінгу, становить 15-20 хвилин, після чого починається основна частина заняття.

Основна частина тренінгу – це кілька тематичних завдань у поєднанні з вправами на зняття м'язового і психологічного напруження. В основній частині тренінгу іноді виділяють теоретичний і практичний блоки. Проте цей поділ є досить умовним. Адже знання (як уміння та навички) під час тренінгу набуваються в процесі виконання практичних завдань (міні-лекції у формі бесіди, презентації, взаємонавчання, роботи в групах) [60]. Дана частина є найбільш тривалою і займає фактично 90% усього часу. Викладач має чітко розпланувати кожну вправу: визначити, які теоретичні матеріали потрібні, чи потрібен реквізит, скільки хвилин має займати сама вправа і скільки хвилин відведено на обмін думками та емоціями, які викликала дана вправа.

Останньою частиною тренінгу є заключна частина. Вона охоплює:

- підведення підсумків;
- отримання зворотного зв'язку за тематикою поточного тренінгу;
- релаксацію і процедуру завершення тренінгу [60].

Тренінгові заняття можуть бути різної тривалості: від 1,5-3-х годин (2-4 академічні години тривалістю 45 хвилин кожна) до декількох днів поспіль. За тривалістю найбільш удаюю формою групової роботи є марафон, тобто проведення занять тривалістю 6-8 годин щоденно протягом кількох днів. За такої форми роботи передбачається велика обідня перерва (не менше години) та дві перерви по 15-20 хвилин через кожні 1,5-2 години роботи. Під час коротких перерв учасникам доцільно запропонувати напої (чай, каву, воду, соки тощо) чи легку їжу (бутерброди, цукерки, печиво тощо). Уважається, що такої тривалості перерви достатньо для відновлення сил учасників [5].

Для того, щоб курс тренінг-навчання забезпечував досягнення намічених результатів, **він має відповідати таким умовам, як:**

- постановка чітких цілей;
- використання ефективних методів та процедур;
- забезпеченість тренінг-навчання всіма необхідними фінансовими та матеріальними ресурсами;

- відповідна кваліфікація виконавців тренінгу – викладачів-тренерів;
- наявність зафіксованих у документах обов'язкових правил, регламенту, процедур;
- періодичне оцінювання ефективності навчального курсу, коректування та вдосконалення програми тренінгу[64].

Ефективність засвоєння матеріалу в ході тренінгових занять значно вища ніж на традиційних лекціях та семінарах. Це пояснюється тим, що в процесі тренінгу кожен є активним учасником, матеріал подається не тільки усно, а й наочно, висновки з теми підводить не викладач, а вся група разом.

Як було зазначено вище, професійна компетентність – це сукупність знань, умінь та навиків, а також ціннісних орієнтирів, психологічних якостей. Тренінгова форма заняття дозволяє одночасно студентам засвоювати знання, отримувати під час практичних вправ, ігор, аналізу ситуацій необхідні вміння та навички, а також завдяки значному емоційному впливу на учасників під час тренінгу цілком можливим стає формування ціннісних орієнтирів та психологічних якостей.

Отже, проаналізувавши різні підходи до визначення «тренінгу», окресливши особливості його проведення й організації, ми можемо представити **школу тренінгів** як форму позааудиторної роботи зі студентами спеціальності «Соціальна робота».

Основною метою діяльності школи тренінгів є формування в студентів навиків організації та проведення тренінгових занять, а також формування в них професійно важливих якостей таких, як комунікабельність, оптимізм, емпатії, толерантності, доброзичливості. Учасниками школи можуть бути студенти, магістранти та аспіранти спеціальності «Соціальна робота», а також представники професорсько-викладацького складу університету.

Ми пропонуємо наступну **структуру** даної організації, представлену на рис. 2.6.

Також, виходячи з умов вищого навчального закладу, оптимальний час для проведення тренінгу – це 4-6 годин протягом одного-двох днів.

З метою формування професійної компетентності в майбутніх фахівців соціальної сфери в позааудиторній роботі зі студентами, на нашу думку, необхідно проведення таких тренінгів:

1. Студентам першого курсу тренінги на теми: «Саморозкриття» та «Тренінг міжособистісного спілкування»;
2. Студентам другого курсу тренінги на теми: «Розвиток лідерських здібностей» та «Навички роботи в команді»;
3. Студентам третього курсу тренінги на теми: «Розвиток творчого потенціалу» та «Розв'язання міжособистісних конфліктів»;
4. Студентам четвертого курсу тренінги на теми: «Профілактика професійного вигорання» (додаток В) та «Профілактика торгівлі людьми»;

5. Студентам п'ятого курсу тренінги на теми: «Навчання дорослих» та «Тренінг для тренерів» (додаток Г).

Даний перелік не є вичерпним і може змінюватись, враховуючи потреби суспільства.



Рис. 2.6 Структура школи тренінгів

Учасники школи тренінгів як команда тренерів, так і тренінгові групи, повинні чітко реагувати на зміни в суспільстві і підбирати тематику тренінгових завдань відповідно до запитів суспільства.

Участь у тренінгових заняттях, на нашу думку, вплине на формування знань із запропонованих тем, а також умінь роботи в команді, самопрезентації, на розвиток лідерських здібностей, ораторського мистецтва, формування комунікативних навичок, а отже, сприятимуть формуванню професійної компетентності майбутніх фахівців соціальної сфери.

Основною метою діяльності **школи тренінгів** є формування у студентів навичок організації та проведення тренінгових занять, а також формування в них професійно-важливих якостей.

2.6. Органи студентського самоврядування

Метою органів студентського самоврядування є формування у студентів лідерських якостей, організаторських здібностей, вміння роботи в команді, постановка цілей та їх досягнення.

Перш ніж розглядати діяльність органів студентського самоврядування як умову формування професійності майбутніх фахівців, визначимо поняття «студентське самоврядування». Відповідно до Закону України «Про вищу освіту від 01.07.14 у вищих навчальних закладах та їх структурних підрозділах діє студентське самоврядування, яке є невід'ємною частиною громадського самоврядування відповідних навчальних закладів. Студентське самоврядування – це право і можливість студентів вирішувати питання навчання і побуту, захисту прав та інтересів студентів, а також брати участь в управлінні вищим навчальним закладом. У своїй діяльності органи студентського самоврядування керуються законодавством, статутом вищого навчального закладу та положенням про студентське самоврядування вищого навчального закладу [1].

Студентське самоврядування вищого закладу освіти здійснюється на рівні академічної групи, відділення, факультету, гуртожитку, вищого закладу освіти. Залежно від контингенту, типу та специфіки навчального закладу студентське самоврядування може здійснюватися на рівні курсу, спеціальності, студентського містечка, іншого структурного підрозділу [56, с. 246]. Органи студентського самоврядування можуть мати різноманітні форми (парламент, сенат, старостат, студентський ректорат, студентські деканати, студентські ради тощо) [1]. Вищим органом студентського самоврядування є загальні збори (конференція), на яких затверджується "Положення про студентське самоврядування", обирається виконавчий орган, визначається його структура і термін повноважень, заслуховується звіт [56, с. 246].

Як зазначає український науковець Т. Осипова, значущість органів студентського самоврядування полягає в тому, що воно:

- сприяє соціалізації особистості, допомагає студентам відчувати складність соціальних відносин, формувати соціальну позицію, виявляти свої можливості в реалізації лідерських функцій;
- забезпечує виховання якостей, які необхідні для подолання складностей соціального життя;
- розвиває організаторські здібності студентів, збільшуючи кількість умілих організаторів конкретних справ;
- формує почуття відповідальності;
- виховує самостійність як рису характеру людини, її ініціативність;
- розвиває відносини взаємної відповідальності;
- сприяє самоактивізації, самоконтролю [56, с. 250].

На нашу думку, для підвищення формуючого впливу на особистість майбутніх фахів соціальної роботи необхідно сприяти створенню ради студентів спеціальності «Соціальна робота». Дана рада має діяти не лише відповідно зазначених вище нормативно-правових актів, а й відповідно етичного кодексу

спеціалістів із соціальної роботи України [2], кодексу честі студентів університету (якщо не має такого, мають виступити з ініціативою його створення).

У своїй діяльності рада студентів спеціальності «соціальна робота» має керуватися наступними принципами, що відповідають **принципам діяльності фахівців соціальної сфери:**

- повага до гідності кожної людини. Відстоюючи інтереси студентів, представники ради мають пам'ятати, що незалежно від віку, національності, кольору шкіри, політичних та релігійних поглядів, усі студенти є рівними і потребують їх допомоги;

- пріоритетність інтересів студентів. Діяльність в органах студентського самоврядування має бути не лише для задоволення власних амбіцій, духовних потреб, матеріального заохочення, а перш за все бажанням допомогти іншим (захищати права та інтереси всіх, хто навчається на даному факультеті, організувати заходи змістовного дозвілля з елементами соціальної анімації, проводити заходи з адаптації студентів молодших курсів до нових умов навчання, проживання в гуртожитку та навчання у ВНЗ загалом);

- толерантність. Працюючи в команді кожен має з повагою відноситись до думки і позиції свого колеги. Так само з повагою необхідно відноситись до думки і позиції тих, чий інтереси представляєш;

- довіра та взаємодія у вирішенні проблемних питань. Працюючи в студентському об'єднанні, кожен має чітко знати свою роль, обов'язки та повноваження. Але при цьому всі питання мають вирішуватися колегіально, враховуючи думку кожного;

- доступність. Так як рада представляє інтереси студентів, то кожен студент має право знати про основні напрями діяльності, проекти, завдання, які реалізуються, а також вносити до них свої пропозиції ;

- дотримання норм професійної етики соціального працівника.

Таким чином, **участь у діяльності органів студентського самоврядування** – це практична можливість приміряти на себе деякі професійні ролі фахівця соціальної роботи, розвинути в собі лідерські якості, отримати досвід роботи в команді, навчитися прислухатися до думки інших та приймати колективні рішення, що є ознаками професіоналізму.

Ми пропонуємо **структуру ради студентів** спеціальності «Соціальна робота», яка представлена на рис. 2.7

Відповідно до запропонованої структури, до ради входять: голова, секретар ради, голови секторів і по два представники від кожного сектору. Голова ради представляє інтереси всіх студентів спеціальності «Соціальна робота» є членом студентської ради університету, обирається один раз на рік шляхом таємного голосування всіх студентів даної спеціальності. Секретар ради веде всю документацію, оголошує про засідання ради, виконує обов'язки голови у випадку його відсутності. Голів секторів призначає голова

ради. Голови секторів мають самостійно підібрати собі команду, кількість учасників якої не є обмеженою, проте не менше двох осіб.

Структура ради студентів спеціальності «Соціальна робота»

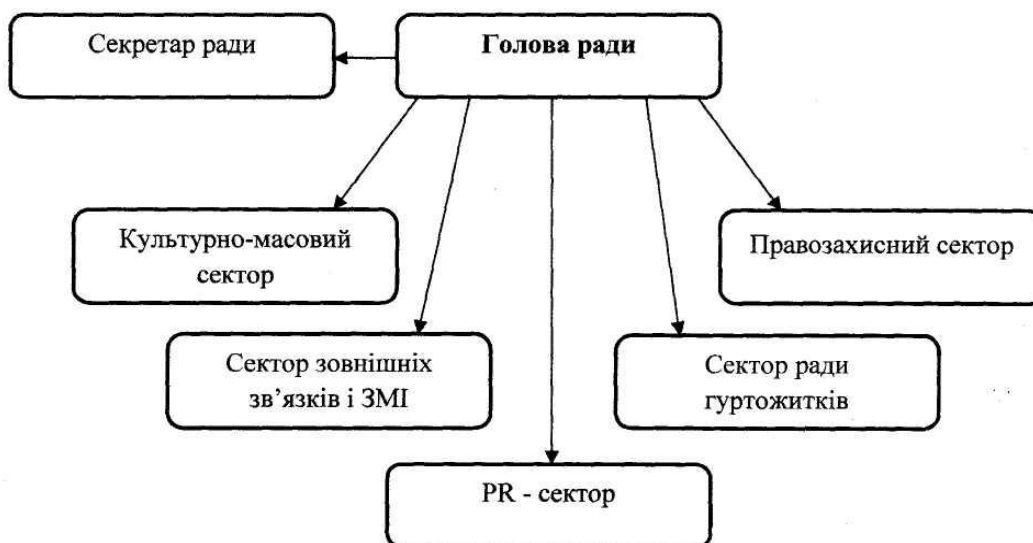


Рис. 2.7 Структура ради студентів спеціальності «Соціальна робота»

Рада має збиратися не рідше одного разу на місяць, засідання робочих груп-секторів ми рекомендуємо проводити частіше, залежно від потреби.

Окрім роботи секторів, студентська рада має створити сайт, групи в соціальних мережах, вести блог у всесвітній мережі інтернет. Усі ці заходи допоможуть ефективніше тримати діалог зі студентами, реагувати на їх пропозиції, потреби.

Органи самоврядування активізують діяльність студентів після навчання. Завдяки їх роботі студенти мають змогу брати участь у різного роду культурно-масових заходах, конкурсних програмах, інтелектуальних клубах, можуть установлювати контакти зі студентами інших навчальних закладів. Крім того, правильно організована діяльність органів самоврядування дає можливість студентам спробувати себе в якості керівника, лідера, наставника, члена команди, організатора акцій, культурно-масових заходів. Усі ці ролі в майбутньому фахівець зможе використати в професійній діяльності соціального працівника.

Органи студентського самоврядування створюються з метою формування у студентів лідерських якостей, організаторських здібностей, вміння працювати в команді, постановки цілей та їх досягнення.

2.7. Клуби за інтересами

Становлення особистості студента, формування його професійної компетентності потребує розвитку його творчого потенціалу, талантів. Участь студента в творчих гуртках допомагає йому розкрити свій творчий потенціал, сформувати власне хобі. Це є особливо важливим, оскільки майбутня професія соціального працівника буде вимагати постійного і інтенсивного спілкування з людьми, творчого підходу до виконання обов'язків, наявності хобі, вміння переключатися з одного виду діяльності на інший, що допоможе майбутньому фахівцю здійснювати профілактику професійного вигорання. Крім того, у різних країнах світу значної популярності набув такий напрям надання соціальних послуг, як соціальна анімація, що вимагає від майбутніх фахівців наявності необхідних знань, умінь та навичок у сфері організації дозвілля. Цьому сприятиме створення для студентів спеціальності «Соціальна робота» мережі клубів за інтересами.

Під терміном «**Клуб за інтересами**» слід розуміти певний гурток, що є осередком суспільно-культурного життя факультету, де художня самодіяльність сприяє розвитку творчих здібностей, задоволенню потреб та інтересів студентів, формуванню в них високих естетичних смаків і любові до мистецтва, прищепленню почуття прекрасного, а також сприяє розвитку в майбутніх фахівців соціальної роботи креативного мислення, творчого підходу до вирішення намічених завдань.

Заняття в клубі за інтересами – це динамічний процес, що ґрунтується на досвіді його членів, навичках керівника гуртка та якості навчального матеріалу. Цей процес є унікальним педагогічним методом навчання. Відмінне за своєю суттю від традиційного навчання, що спирається на ієрархічну модель, коли викладач поширює знання згори донизу, навчання в гуртку містить взаємодію, коли кожен член робить свій внесок [54].

Кожен клуб має свою вузьку спрямованість. Члени клубу об'єднуються задля здобуття навичок, обміну досвідом за різними напрямками: музичне, хореографічне мистецтво, хенд-мейд (вироби ручної роботи), техніка декупаж (оздоблення готових виробів), живопис, література, скульптура, театральне мистецтво і т.п.

Керівник клубу обирається членами гуртка. Керівником має бути відповідальна, надійна людина, яка має досвід, навички та вміння відповідно до основного напрямку діяльності клубу. Відповідно керівником клубу хенд-мейд має бути особа, що вміє створювати вироби своїми руками, володіє декількома техніками, має навички передачі власного досвіду.

Для ефективної діяльності клубу керівник повинен:

- скеровувати фокус на саморозвиток членів клубу й ставити правильні запитання;
- зосереджуватися на веденні діалогу з членами клубу, надихаючи їх на обговорення можливих рішень та постановку питань одне одному;
- створювати дух команди, аби учасники почувалися впевнено;

- розвивати у членів команди впевненість у собі;
- застосовувати спільні підходи до процесу вивчення, що надалі дає членам клубу можливість використовувати в повсякденних ситуаціях те, чому вони вже навчилися;
- дотримуватися права кожного на вибір різних варіантів;
- надихати членів клубу на співпрацю й попереджати виникнення конфліктів.

На рис. 2.8 пропонуємо наступну класифікацію клубів за інтересами, які можна застосовувати в роботі зі студентами спеціальності «Соціальна робота» з метою формування у них професійної компетентності.

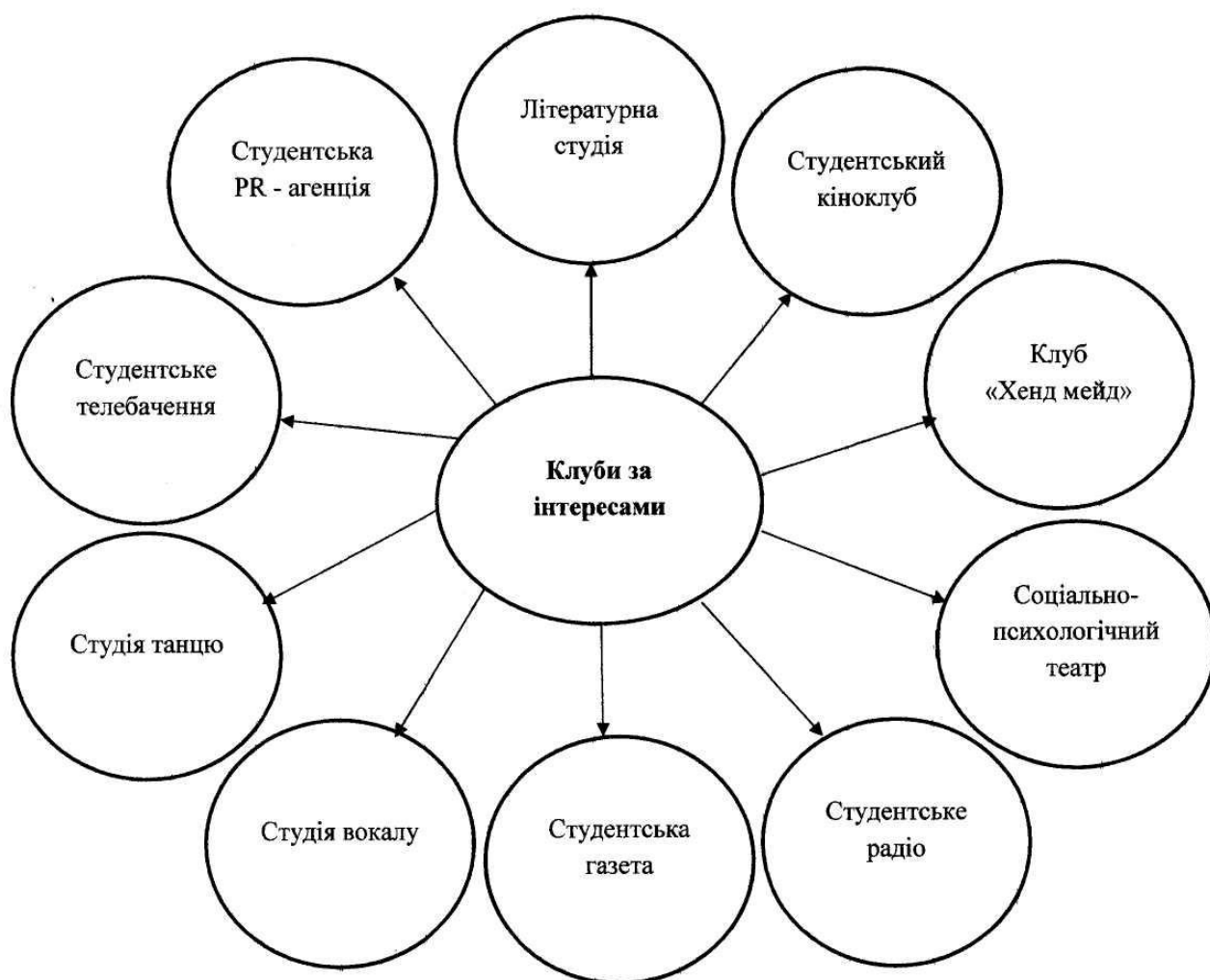


Рис. 2.8 Класифікація клубів за інтересами

Літературна студія – студентський клуб, метою діяльності якого є розвиток літературного таланту (написання віршів, прози) учасників, а також декламування літературних творів, розвиток ораторського мистецтва. Учасники студії можуть заздалегідь підготувати розклад зустрічей із зазначенням тем. Так як літературна студія створюється для студентів спеціальності «Соціальна робота» з метою формування їх професійної компетентності, рекомендуємо включення таких тем, як: «Соціальні

проблеми сьогодення», «Пропаганда здорового способу життя», «Твори що піднімають бойовий дух», «Радість життя», «Щастя поруч», «Ми всі рівні і вільні», «Дружба – то найбільший скарб» і т.п.

Студентський кіно-клуб – об'єднання студентів, які захоплюються шедеврами світового кінематографу. Головна ідея клубу – це перегляд художнього, документального кіно, в якому порушуються гострі соціальні проблеми суспільства, розкриваються проблеми соціальних взаємовідносин, а також фільми, в яких є глибоко-філософський зміст, з метою їх подальшого аналізу й обговорення. Керівником клубу може бути представник професорсько-викладацького складу. Учасниками клубу можуть бути всі бажаючі студенти. Перегляд фільмів як правило здійснюється для всіх бажаючих. Члени клубу можуть скласти графік переглядів, у якому буде зазначено день, час перегляду, а також назва стрічки, режисер. Крім того, в графіку можна зазначити, хто з членів команди буде модератором (ведучим) обговорення. Обговорення рекомендується проводити за чашкою кави з печивом.

Клуб «Хенд мейд» - об'єднання творчих особистостей. Назва «хендмейд» (hand-made) з англійської перекладається як зроблений власноруч. Учасники даного клубу створюють різні вироби власноруч. Це можуть бути картини, виконані різними техніками (картини із стрічок, картини із шкіри), іграшки, прикраси, речі побутового вжитку (шкатулки, гребінці). Керівником клубу може бути представник професорсько-викладацького складу. Тематика зустрічей так само узгоджується з усіма учасниками заздалегідь і оформлюється у вигляді графіку роботи. Керівник клубу може проводити заняття самостійно, а може запрошувати проводити майстер-класи народних майстрів. Важливо те, що під час занять учасники клубу не тільки вчаться створювати різні речі власноруч, а ще й вчаться навчати інших, тобто отримують навички арт-терапії. Таким чином, майбутні фахівці здобувать важливий досвід для подальшої професійної діяльності.

Соціально-психологічний театр – творче об'єднання студентів, аспірантів, представників професорсько-викладацького складу. Учасники театру в своїх виставах піднімають гострі соціальні проблеми: толерантне відношення до ВІЛ позитивних людей; рівні можливості для людей з функціональними обмеженнями; проблема ейджизму; проблема падіння моралі та духовності суспільства; наслідки дошлюбних статевих контактів; проблема ізоляваності сучасної людини і т.п. Театр є аматорським, тому професійних акторів та режисера немає. Тема для постановки обирається колегіально, у процесі написання сценарію можуть брати участь всі члени об'єднання. Головним режисером може бути представник професорсько-викладацького складу або аспірант, магістрант. Вистави театру розраховані на різні категорії (студенти, вихованці інтернатних закладів, люди похилого віку, школярі, діти з функціональними обмеженнями). Під час написання сценарію вистави має враховуватись аудиторія, на яку її розраховано. Кожна вистава триває 10-15 хвилин. Театр є інтерактивним, що означає необхідність

зворотнього зв'язку з глядачами. Після кожного перегляду представники театру організують обговорення теми, сюжету і головної мети вистави. Глядачі можуть ділитися враженнями, емоціями, роботи висновки щодо побаченого. Участь у такому виді позааудиторної діяльності збагачує в майбутніх фахівців соціальної сфери досвід групової роботи з клієнтами, навички використання театрального мистецтва в корекційних цілях (арт-терапія), а також сприяє формуванню професійних якостей майбутніх фахівців соціальної сфери: комунікабельність, творче мислення, емпатійність, толерантність.

Студентське радіо – творче об'єднання студентів, аспірантів, магістрантів. Головною ідеєю студентського радіо є інформування всіх учасників навчального процесу про важливі події в житті університету, пропагування здорового способу життя, популяризація соціальної роботи як професії, а також розвиток навиків радіоведучого. Важливою умовою організації діяльності даного клубу є технічні можливості університету – наявність радіомережі та всієї необхідної апаратури. У команді студентського радіо мають бути автори текстів, ведучі, звукорежисер. В ефір студентське радіо виходить на перервах в навчальних корпусах.

Студентська газета – об'єднання студентів, аспірантів, магістрантів з метою висвітлення в друкованому вигляді всіх важливих подій університету, пропагування здорового способу життя, популяризація соціальної роботи як професії, а також розвиток навиків журналіста. Редакційна колегія може складатися з головного редактора, заступника головного редактора, журналістів, фотографа. Для того, щоб студентська газета мала гарний вигляд і була цікавою та популярною, необхідний не тільки літературний талант, наполегливість, відповідальність, допитливість, творчий підхід всієї редколегії газети, а й матеріальний ресурс для її друку. Тому даний клуб не може існувати без благодійних внесків або спонсорської допомоги. Перш ніж розпочинати свою діяльність команда має розрахувати, скільки примірників необхідно для випуску, яка їх собівартість, а потім вирішити, які джерела фінансування необхідні для її існування.

Студія вокалу – об'єднання студентів, аспірантів, магістрантів любителів музики та співу. Головним завданням студії є підготовка вокальних музичних номерів як для соло-співаків, так і для хорового виконання. Очолювати дану студію може як представник професорсько-викладацького складу, так і студент старших курсів який гарно співає (бажано має музичну освіту). Учасниками студії можуть бути всі бажаючі.

Студія танцю об'єднує студентів, аспірантів, які є любителями танців. Головним завданням студії є підготовка хореографічних номерів як для соло-виконавців, так і для групи. Очолювати студію може як представник професорсько-викладацького складу, так і студент старших курсів, який уміє танцювати і може навчати інших. Стиль та напрям хореографії залежить від навиків керівника.

Студентське телебачення - об'єднання студентів, аспірантів, магістрантів з метою висвітлення у вигляді відеосюжетів усіх важливих подій університету, пропагування здорового способу життя, популяризації соціальної роботи як професії, а також розвитку навиків тележурналіста. У команду входять головний режисер, оператор, ведучі, автори текстів. Для ефективної діяльності даного клубу необхідні певні матеріальні ресурси: якісна відео апаратура, мікрофони, штатив. Даний ресурс може бути наданий університетом або спонсорами. Всі відзняті відеосюжети розміщуються на сайті університету, в соціальних мережах, в ютюбі. Також можна створити сайт студентського телебачення і там також розміщувати всі матеріали.

Студентська PR-агенція – об'єднання студентів, аспірантів, магістрантів з метою популяризації соціальної роботи як професії, реклами свого факультету та університету. Даний клуб складається з керівника та команди. Очолювати його може як представник професорсько-викладацького складу, так і студент старших курсів, аспірант, магістрант. У своїй діяльності дане об'єднання має налагодити тісну співпрацю зі студентським радіо, газетою, телебаченням, а також з місцевими, регіональними засобами масової інформації. Усі заходи, які буде планувати та проводити об'єднання, мають бути висвітлені в максимальній кількості ЗМІ. Крім того, PR-агенція має тісно співпрацювати з усіма студентськими об'єднаннями, які створені для студентів спеціальності «Соціальна робота» з метою висвітлення в ЗМІ їх результатів діяльності.

Запропонований перелік клубів за інтересами не є вичерпним. Він може бути доповнений іншими організаціями, які будуть відповідати потребам студентів. **Головна умова їх діяльності** – це співпраця з іншими формами позааудиторної роботи, зв'язок з теоретичною підготовкою студентів. Кожен клуб має здійснювати свою діяльність відповідно до положення, затвердженого вченою радою факультету або університету.

Для ефективної діяльності клубів за інтересами студентів спеціальності «Соціальна робота» необхідно направляти та контролювати. Діяльність клубів, які очолюють студенти, повинен координувати представник професорсько-викладацького складу.

Клуби за інтересами мають за мету сприяння розвитку творчих здібностей, задоволення потреб та інтересів студентів, формування в них високих естетичних смаків та любові до мистецтва, а також сприяння розвитку у майбутніх фахівців соціальної сфери креативного мислення, творчого підходу до вирішення намічених завдань.

2.8. Об'єднання волонтерів

Перш ніж перейти до аналізу **організації об'єднання волонтерів** – майбутніх фахівців соціальної сфери в умовах вищого навчального закладу варто визначитися з власне поняттям „волонтерство”.

Волонтерство є способом підтримки, піклування, надання допомоги членам громади; взаємодії між людьми для спільного вироблення нових шляхів вирішення проблем, що виникають. [51, с. 49]

Волонтерство – це добровільна неприбуткова діяльність, що сприяє покращенню ситуації різних уразливих категорій населення [47, с. 4]. Волонтери можуть допомагати як друзям, знайомим, сусідам, так і всьому суспільству. Лише допомога найближчим родичам не вважається волонтерською діяльністю. Волонтерство не зобов'язує до постійної, регулярної, довготривалої роботи. Час та місце надання допомоги не повинні заважати нормальній життєдіяльності людини. Якщо волонтером є студент, то його діяльність має проходити у вільний від навчання час або робочий графік має бути узгоджений з керівництвом навчального закладу [7], [8].

Волонтерська група – це невелика за чисельністю спільнота людей, що діє на добровільних засадах, об'єднана певною благодійною діяльністю та утворена при державній чи неурядовій організації [51, с. 50]

Соціальні працівники – фахівці вищої кваліфікації, люди дуже важливої й актуальної професії сучасності. Вони є провідниками багато профільної системи соціальної допомоги населенню. Сфера їхньої діяльності мікро- і макросоціум [43, с. 94]. Вирішення складних життєвих ситуацій клієнтів соціальних служб залежить від професійної компетентності спеціалістів даної сфери.

Професійну компетентність соціальних працівників визначають як якісну характеристику суб'єкта діяльності, що відображає інтегральний характер його підготовки та готовність особистості до реалізації цієї діяльності. Для ефективного здійснення соціальної роботи потрібні відповідні навички. **Соціальний працівник, зокрема, повинен уміти:**

- цілеспрямовано і з розумінням слухати інших;
- збирати інформацію, щоб підготувати соціальну історію, оцінку, звіт;
- формувати і підтримувати професійні відносини, спрямовані на надання соціальної допомоги;
- спостерігати та інтерпретувати вербальну і невербальну поведінку, використовуючи знання з теорії особистості та діагностичні методи;
- спрямовувати зусилля клієнтів на вирішення їх проблем та завойовувати їх довіру;
- обговорювати делікатні проблеми з необхідною долею уваги та підтримки, викликаючи у клієнта довіру;
- творчо вирішувати проблеми клієнта;
- визначати момент припинення терапевтичної допомоги клієнту;
- проводити дослідження та інтерпретувати їх результати;
- бути посередником і вести переговори між конфліктуючими сторонами;
- забезпечувати зв'язок між різними організаціями;

- повідомляти про соціальні потреби державним організаціям, приватним, громадським або законодавчим органам, що забезпечують фінансування відповідної діяльності [4, с. 3].

Волонтерство, що здійснюється студентами-майбутніми фахівцями із соціальної роботи у державних та недержавних установах, організаціях, є практичним втіленням теоретичних знань, воно виступає як процес набуття практичного досвіду майбутніми спеціалістами та має формуючий вплив на професійну компетентність.

Мета об'єднання волонтерів – набуття професійного досвіду, втілення отриманих знань в практичній діяльності, визначення кола категорій клієнтів, з якими комфортно працювати, детальне ознайомлення з особливостями роботи установ і організацій, які надають соціальні послуги населенню.

Пропонуємо наступну структуру студентської волонтерської організації, яку представлено на рис.2.9.

Структура студентської волонтерської організації

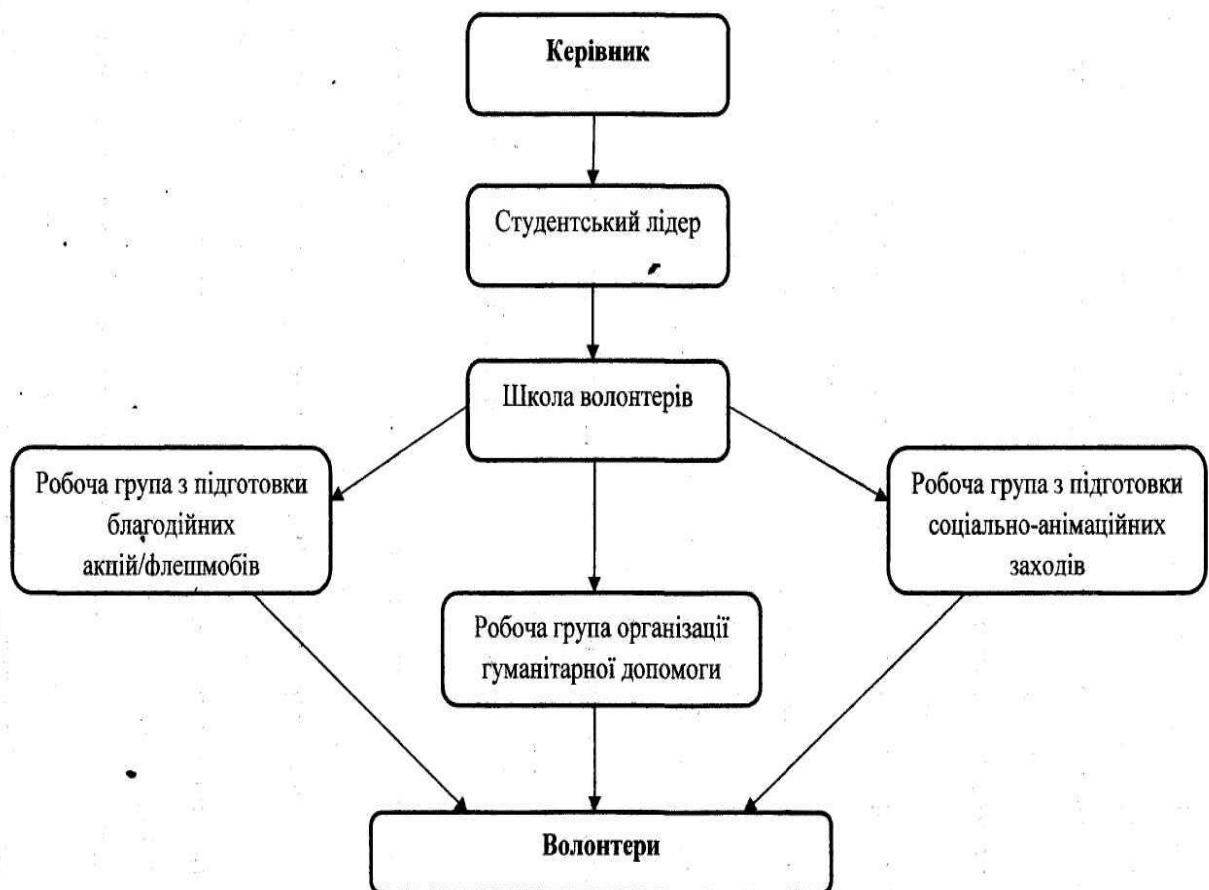


Рис. 2.9 Структура студентської волонтерської організації

Відповідно до запропонованої структури очолювати об'єднання має представник професорсько-викладацького складу. Керівник має налагоджувати співпрацю з установами, організаціями системи соціального захисту та громадськими організаціями, що надають соціальні послуги, планувати напрями роботи об'єднання, спільно з партнерами створювати волонтерські програми, координувати та контролювати діяльність волонтерів. Він здійснює планування роботи волонтерського об'єднання, готує графіки за напрямками діяльності, в яких обов'язково зазначається назва заходу, дата, місце і час, відповідальні за проведення.

Студентський лідер допомагає керівнику, веде всю документацію об'єднання, передає необхідну інформацію волонтерам, представляє організацію на конкурсах волонтерських програм, заходів, акцій.

Важливою складовою організації є **школа волонтерів**. Для того, щоб студент приступив до виконання обов'язків волонтера, його необхідно підготувати. Оскільки для майбутніх соціальних працівників волонтерство – це підготовка до практичної діяльності та досвід роботи, ця підготовка є особливо важливою. Школа волонтерів представляє собою серію занять з елементами тренінгу. Пропонуємо наступну тематику занять: поняття «волонтерство» та значення волонтерської діяльності для майбутнього соціального працівника; особливості роботи з різними категоріями клієнтів; особливості співпраці волонтерів з установами соціальної сфери; ефективний менеджмент волонтерських програм. Учасниками школи є студенти 1-2 курсу. Тренером школи може бути як керівник об'єднання, так і запрошені експерти роботи з волонтерами. Студенти, які закінчили школу волонтерів, можуть приступати до практичної діяльності.

Пропонуємо три робочі групи об'єднання:

1. Робоча група з підготовки благодійних акцій/флешмобів.
2. Робоча група з організації гуманітарної допомоги.
3. Робоча група з підготовки соціально-анімаційних заходів.

Кількість робочих груп та їх призначення залежать від того, які напрями роботи будуть визначені керівником, з якими установами і організаціями укладено договори про співпрацю і які відповідні волонтерські програми планується впроваджувати.

Виходячи з досвіду роботи волонтерських об'єднань Чернігівського національного технологічного університету, варто відмітити наступні фактори, які сприяють якій роботі волонтерів та їх зацікавленості:

- керувати волонтерською групою має досвідчений та зацікавлений викладач, який має практичний досвід роботи. Своєю енергетикою та ентузіазмом він повинен наснажувати студентів, надихати їх на добро;
- кожен волонтер має пройти певний підготовчий курс, який складається із занять з елементами тренінгу, для засвоєння особливостей роботи волонтера і її специфіки з різними категоріями клієнтів;
- завдання та цілі волонтерської діяльності мають бути чіткими і зрозумілими;

- волонтерське об'єднання має співпрацювати з державними та недержавними організаціями, що надають соціальні послуги різним категоріям клієнтів. Під час роботи у волонтерському об'єднанні студенти мають отримати практичний досвід роботи якомога з більшою кількістю категорій клієнтів;

- на місці роботи за волонтерами має бути закріплений фахівець, який буде здійснювати функції супервізора (підказувати шляхи вирішення складних завдань, перевіряти правильність надання послуг і (при необхідності) надавати поради щодо їх корекції);

- волонтерська група має бути чітко структурована, у кожного визначена своя функція і роль. Розробляється графік чергувань, план роботи (з прізвищами виконавців і датами). У складанні даного графіку та плану мають брати участь практично всі волонтери. Для зручності графіки вивішують на стенді оголошень навчального закладу, у приміщенні волонтерського центру та в гуртожитках;

- з метою поширення інформації щодо результатів діяльності об'єднання, а також з метою популяризації соціальної роботи як професійної діяльності, необхідно тісно співпрацювати з місцевими та регіональними засобами масової інформації.

Волонтерська діяльність майбутніх фахівців соціальної сфери – це втілення теоретичних знань на практиці та формування професійної компетентності. Така діяльність дозволить майбутнім спеціалістам отримати необхідний досвід роботи, напрацювати необхідні вміння та навички. Завдяки волонтерській діяльності в студентів формуються такі особисті риси, як емпатія, толерантність, співчуття, людяність, відповідальність, тактовність, комунікативні навички, швидкість реагування, гуманність та розвиваються організаторські здібності. Життя студента значно змінюється, набуває нового сенсу, стає більш наповненим та корисним для суспільства. А після закінчення навчального закладу молодий фахівець зможе приступити до виконання своїх посадових обов'язків, уже маючи необхідний досвід практичної роботи.

Студентські волонтерські об'єднання створюються з метою набуття професійного досвіду майбутніми соціальними працівниками, втілення отриманих знань у практичній діяльності, визначення кола категорій клієнтів з якими комфортно працювати, детальне ознайомлення з особливостями роботи установ і організацій, які надають соціальні послуги населенню.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Закон України «Про вищу освіту» від 01.07.2014 № 1556-VII.
2. Етичний кодекс спеціалістів із соціальної роботи України. Затверджений наказом Міністерства України у справах сім'ї, молоді та спорту від 09.09.2005р. №1965
3. Алфімов Д.В. Структурно-змістовний компонент поняття технології [Електронний ресурс] / Д.В. Алфімов. – Режим доступу: http://irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1&Image_file_name=PDF/nvd_2011_3
4. Балабанова Л.В. Компетентність працівника: сутність, види (Управління персоналом) / Л.В. Балабанова / http://pidruchniki.com.ua/12281128/menedzhment/kompetentnist_pratsivnika_sutnist_vidi
5. Бевз В. Основні положення щодо проведення тренінгів [Електронний ресурс] / В. Бевз, О. Главник // Режим доступу: <http://ru.osvita.ua/school/method/technol/598/>
6. Беспалько В.П. Слагаемые педагогической технологии / В.П. Беспалько. – М.: Педагогика, 1990. – 184 с.
7. Бондаренко З. П. Зміст та технології підготовки студентів до волонтерської роботи / З. П. Бондаренко // Соціальна педагогіка: теорія та практика. – №2. – 2009. – С. 55-61.
8. Бондаренко З. П. Модель організації волонтерської роботи в умовах вищого навчального закладу / З. П. Бондаренко // Соціальна педагогіка: теорія та практика. – №4. – 2007, С. 24-29.
9. Брейнсторминг, мозговой штурм [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.trainings.ru/library/dictionary/mozgovoishturm/>
10. Вавринчук М.П. Вища освіта України і Болонський процес [навч.посіб.] / М.П. Вавринчук. – Хмельницький: ТОВ «Поліграфіст-2», 2012. – 256 с.
11. Вікіпедія: вільна енциклопедія [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://uk.wikipedia.org>
12. Волковницька Т.М. Волонтерська діяльність як метод підготовки фахівців соціальної сфери / Т.М. Волковницька // Проблеми соціальної роботи: філософія, психологія, соціологія: збірник. – Чернігів: ЧДТУ, 2012. – №1(1). – С.143–148.

13. Волковницька Т.М. Вплив позааудиторної роботи на формування професійної компетентності соціальних працівників / Т.М. Волковницька // Новітні технології у науковій діяльності і навчальному процесі: збірник матеріалів Всеукраїнської науково-практичної конференції студентів, аспірантів та молодих вчених (Чернігів, 19-20 квітня 2012 року): тези доповідей: в 2-х т. Т.2. Гуманітарні науки. – Чернігів: Черн. держ. технол. ун-т, 2012. – С. 376–380.

14. Волковницька Т.М. Діяльність органів студентського самоврядування як складова позааудиторної роботи студентів / Т.М. Волковницька // Новітні технології у науковій діяльності і навчальному процесі: збірник матеріалів Всеукраїнської науково-практичної конференції студентів, аспірантів та молодих вчених (Чернігів, 16-17 квітня 2013 року): тези доповідей: в 2-х т. Т.2. Гуманітарні науки. – Чернігів: Черн. держ. технол. ун-т, 2013. – С. 241-243.

15. Волковницька Т.М. Діяльність студентських волонтерських об'єднань як умова професійного становлення майбутніх соціальних працівників / Т.М. Волковницька // Вісник Чернігівського національного педагогічного університету. – Серія: Педагогічні науки. – Вип. 104 / [гол. ред. М.О. Носко]. – Чернігів: ЧНПУ, 2012. – С. 63–67.

16. Волковницька Т.М. Кураторська година як чинник формування професійних якостей майбутніх фахівців соціальної сфери / Т.М. Волковницька // Вісник Чернігівського державного педагогічного університету. – Серія: Педагогічні науки. – Вип. 84 / [гол. ред. М.О.Носко]. – Чернігів: ЧДПУ, 2010. – С. 44–47.

17. Волковницька Т.М. Методи підготовки студентів до волонтерської діяльності / Т.М. Волковницька // Професійна компетентність соціальних працівників: складові, детермінанти та шляхи формування: Збірник матеріалів науково-методичного семінару / [за ред. канд. псих. наук, доц. Н.І. Кривоконь]. – Чернігів: ЧДПСТтаП, 2008. – С.11–14.

18. Волковницька Т.М. Робота куратора академічної групи вищого навчального закладу як педагогічна умова професійного становлення майбутніх фахівців / Т.М. Волковницька // Вісник Чернігівського національного педагогічного університету. – Серія: Педагогічні науки. – Вип. 115 / [гол. ред. М.О. Носко]. – Чернігів: ЧНПУ, 2014. – С. 48–51.

19. Волковницька Т.М. Робота куратора навчальної групи: зміст та проблеми діяльності / Т.М. Волковницька // Вісник Чернігівського державного інституту права, соціальних технологій та праці. – Серія: Право. Економіка. Соціальна робота. Гуманітарні науки. – №3. – Чернігів: ЧДПСТтаП, 2010. – С.221–226.

20. Волковницька Т.М. Соціально-педагогічні аспекти діяльності викладачів-кураторів в процесі підготовки студентів спеціальності «Соціальна робота» / Т.М. Волковницька // Вісник Чернігівського державного інституту права, соціальних технологій та праці. – Серія: Право. Економіка. Соціальна робота. Гуманітарні науки. – №2. – Чернігів: ЧДПСТтаП, 2009. – С. 308–315.

21. Волковницька Т.М. Соціально-психологічний клімат в групі як чинник адаптації студентів спеціальності «соціальна робота» до умов професійного навчання / Т.М. Волковницька // Проблеми соціальної роботи в аспекті реформування соціальних відносин: збірник матеріалів Всеукраїнської науково-практичної конференції / [за ред. канд. псих. наук, доц. Н.І. Кривоконь]. – Чернігів: ЧДПСТП, 2008. – С. 144–150.

22. Волковницька Т.М. Студентське самоврядування: з досвіду організації його в ЧДПСТП / Т.М. Волковницька // Діяльність соціальних служб в Україні: досвід та шляхи вдосконалення соціальної роботи: Збірник матеріалів круглого столу / [За ред. канд. псих. наук, доцента Н.І. Кривоконь]. – Чернігів: КП «Видавництво «Чернігівські обереги»», 2006. – С. 42–47.

23. Волковницька Т.М. Теоретичні аспекти формування професійної компетентності соціальних працівників / Т.М. Волковницька // Вісник Чернігівського національного педагогічного університету. – Серія: Педагогічні науки. – Вип. 96 / [гол. ред. М.О. Носко]. – Чернігів: ЧНПУ, 2012. – С. 46-49

24. Гаєць В.М. Інноваційні перспективи України / В.М. Гаєць, В.П. Семиноженко. – Харків: Константа, 2006. – 272 с.

25. Годлевська Д.М. Тренінг як оптимальний метод формування професійної комунікативної компетентності соціальних працівників: [навчально-методичний посібник] / Д.М. Годлевська. – К.: НПУ ім. М.П. Драгоманова, 2010. – 114 с.

26. Голубова Г. В. Педагогічні умови розвитку обдарованості студентів [Електронний ресурс] / Г.В. Голубова. – Режим доступу: http://www.rusnauka.com/9_NND_2012/Pedagogica/2_105345.doc.htm

27. Гребенькова Г.В. Кейс-метод у професійному навчанні [Електронний ресурс] / Г.В. Гребенькова. – Режим доступу: <http://www.nmc.od.ua>

28. Давиденко Н.О. Куратор академічної групи – вихователь, науковець, організатор у вищих технічних закладах освіти [Електронний ресурс] / Н.О. Давиденко // Педагогические науки. Методические основы

воспитательного процесса. – Режим доступу:
http://www.rusnauka.com/7._DN_2007/Pedagogica/20723.doc.htm

29. Давыдова Э. Тьютор. Особенности профессии [Электронный ресурс] / Э. Давыдова // ПрофГид центр профориентации Эльмиры Давыдовой. – Режим доступу: <http://www.profguide.ru/professions/tutor.html>

30. Дем'яненко Н. Тьюторство – технологія супроводу особистісно-професійного розвитку студентів: ретровитоки, актуалізація [Електронний ресурс] / Н. Дем'яненко. – Режим доступу: http://npu.edu.ua!/e-book/book/html/D/ispu_kiofst_Demyanenko/290.html

31. Децюк Т.М. Діяльність органів студентського самоврядування як умова формування професіоналізму / Т.М. Децюк // Розвиток професіонала і професіоналізму: теорія і практика: зб. наук. пр. / [за заг. ред. С.П. Архипової]. – Черкаси: ФОП Гордієнко Є.І., 2014. – С. 104–107.

32. Децюк Т.М. Особливості становлення професійної компетентності майбутніх фахівців соціальної сфери / Т.М. Децюк // Наукові записки Вінницького державного педагогічного університету ім. М. Коцюбинського. Серія: педагогіка і психологія: Зб. наук. праць. – Випуск 42. – Ч.1. / [редкол.: В.І. Шахов (голова) та ін.]. – Вінниця: ТОВ «Нілан ЛТД», 2014. – С. 165–169.

33. Децюк Т.М. Школа тьюторів як умова формування професійної компетентності / Т.М. Децюк // Вісник Черкаського університету. Серія: педагогічні науки. – Вип. 30 (323) / [гол. ред. А.І. Кузьминський]. – Черкаси: Черкаський національний університет, 2014. – С. 60–65.

34. Децюк Т.М. Школа тьюторів як форма позааудиторної роботи зі студентами в умовах вищого навчального закладу / Т.М. Децюк // Соціально-педагогічна діяльність у сфері дозвілля: проблеми і перспективи: матеріали всеукраїнської науково-практичної конференції, присвяченої 85-річчю ХДАК (6 листопада 2014 р.) [під ред. проф. А. Рижанової та ін.]. – Х.: ХДАК, 2014. – С. 132-134.

35. Джонсон Д.В. Соціальна психологія. Тренінг міжособистісного спілкування / Девід В. Джонсон [пер. з англ. В. Хомика]. – К.: Вид. дім «КМ Академія», 2003. – 288 с.

36. Дилани С. Тренінг для тренера. Пособие по обучению тренеров в частности по проблеме торговли детьми и коммерческой сексуальной эксплуатации детей / Стефани Дилани, Тео Нотен [перев. с англ. С. Колесникова]. – Амстердам, Бангкок: ЭКПАТ Нидерланды, 2008. – 74 с.

37. Для чого потрібні тренінги. Університетський центр кар'єри Чернівецького національного університету ім. Ю.Федьковича [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.uck.chnu.edu.ua/dlya-choho-potribni-treninhy>

38. Жіноче лідерство. Підручник для тренерів / [під редакцією О. Кавун]. – Жіночий консорціум ННД – США. – Ужг.: ВАТ «Патент», 1997. – 72 с.
39. Загнибіда Р.П. Особливості формування комунікативної компетентності майбутніх менеджерів туризму у позааудиторній роботі ВНЗ / Р.П. Загнибіда // Вісник Черкаського університету. – Серія: Педагогічні науки. – № 10(223) / [гол.ред. Кузьмінський А.І.]. – Черкаси: ЧНУ, 2012. – С. 51–54.
40. Інноваційні комунікативні технології в роботі куратора академічної групи: методичні рекомендації / [під редакцією Н.К. Желябіної]. – Запоріжжя: ЗДІА, 2007. – 67 с.
41. Інтелектуальна гра «Дебати» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://portal.prolisok.org/files/evroklub/debaty_es.doc
42. Інтерактивні методи навчання: навчальн. посіб. / [за заг. ред. П. Шевчука і П. Фенриха]. – Щецін: видавництво WSAP, 2005. – 170 с.
43. Карпенко О.Г. Вступ до спеціальності «Соціальна робота»: [навчально-методичний посібник] / О.Г. Карпенко. – К.: Видавничий Дім «Слово», 2011. – 248 с.
44. Карпенко О.Г. Професійна підготовка соціальних працівників в умовах університетської освіти: науково-методичний та організаційно-технологічний аспекти: монографія / О.Г. Карпенко / [За ред. С.Я. Харченко]. – Дрогобич: Коло, 2007. – 374 с.
45. Керівництво з тренінгів для фахівців соціальної сфери, які працюють з вразливими дорослими групами населення / Програма технічної допомоги Європейського Союзу ТАСІС в Україні «Посилення регіональних соціальних служб». – К., 2007. – 164 с.
46. Ковальчук Г.О. Активізація навчання в економічній освіті (2003). Тренінг [Електронний ресурс] / Г.О. Ковальчук. – Режим доступу: <http://readbookz.com/book/220/8570.html>
47. Короткова Р.І. Підготовка соціальних працівників до роботи з волонтерами: Методичні розробки до програм «Діди Морози-волонтери» та «Інтерактивний театр»/ Р.І. Короткова, Ж.В. Петрочко. – К.: Вид-во Національного педагогічного університету ім. М.П. Драгоманова, 2001. – 60 с.
48. Красносільська Н.С. Підготовка майбутніх кураторів академічних груп до виховної роботи зі студентами [Електронний ресурс] / Н.С. Красносільська. – Режим доступу: http://www.psyh.kiev.ua/Красносільська_Н.С._Підготовка_майбутніх_кураторів_в_академічних_груп_до_виховної_роботи_зі_студентами

49. Курлянд З.Н. Педагогіка вищої школи: навч. посіб. / З.Н. Курлянд, Р.І. Хмелюк, А.В. Семенова та ін.; [За ред. З.Н. Курлянд]. – 3-тє вид., перероб. і доп. – К.: Знання, 2007. – 495с.
50. Литвин І.В. Структура взаємин академічної групи як показник її згуртованості [Електронний ресурс] / І.В. Литвин. – Режим доступу: <http://www.psyh.kiev.ua>
51. Лях Т.Л. Підходи до класифікації волонтерських груп / Т.Л. Лях // Соціальна робота в Україні: теорія та практика (науково-методичний журнал). – 2010. – №3. – С. 56-59.
52. Максимюк С.П. Зміст позаурочної та позашкільної виховної роботи [Електронний ресурс] / С.П. Максимюк. – Режим доступу: http://pidruchniki.com.ua/14990528/pedagogika/zmist_pozaurochnoyi_pozashkiln_oji_vihovnoyi_roboti
53. Мешко Г.М. Вступ до педагогічної професії [Електронний ресурс] / Г.М. Мешко. – Режим доступу : http://www.pidruchniki.ws/14410310/pedagogika/formi_organizatsiyi_navchannya_vischomu_navchalnomu_zakladi
54. Навчальні гуртки [Серія «Технології соціальних змін»]. – Київ: Ресурсний центр «Гурт», 2012. – 105 с.
55. Неборачко О.В. Позиція тьютора в сучасній системі освіти [Електронний ресурс] / О.В. Неборачко. – Режим доступу: <http://intkonf.org/neborachko-o-v-pozitsiya-tyutora-v-suchasniy-sistemi-osviti/>
56. Осипова Т.Ю. Виховна робота зі студентською молоддю: навч. посіб. / Т.Ю. Осипова, І.О. Бартенєва, О.О. Біла; [За заг. ред. Т.Ю. Осипової]. – Одеса: Фенікс, 2006. – 228 с.
57. Підготовка майбутнього вчителя до впровадження педагогічних технологій: навч. посіб. / [О.М. Пехота та ін.]. – К.: В-во А.С.К., 2003. – 240 с.
58. Половець В.М. Україна і болонський освітній процес: [навч. посіб.] / В.М. Половець. – Чернігів: «Просвіта», 2008. – 196 с.
59. Поняття та класифікація проектів. Управління проектами (2006) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://library.if.ua/book/66/4897.html>
60. Поняття тренінгу [Електронний ресурс] / Сайт методичного об'єднання вчителів предмета «Основи здоров'я». – Режим доступу: <http://zdorovyekonst.ucoz.ru/index/0-12>
61. Робота творчої лабораторії. Дебати як соціальна модель пошуку ефективного способу вирішення проблеми. Дебатні формати [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://dipcorpus.at.ua/avatar/21/zanyattya_04_01_13_debati.doc

62. Розвиток творчого потенціалу майбутніх фахівців / Студопедія [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://studopedia.net/8_11663_rozvitok-tvorchogo-potentsialu-maybutnih-fahivtsiv.html

63. Семигіна Т.В. Професіоналізація соціальної роботи : перерваний політ? / Т.В. Семигіна. // Соціальний захист. – 2007. – № 5. – С. 41-44.

64. Скуратівська М.О. Тренінгові технології викладання у вищій школі [Електронний ресурс] / М.О. Скуратівська. – Режим доступу: <http://intkonf.org/skurativska-mo-treningovi-tehnologiyi-vikladannya-u-vischii-shkoli/>

65. Словник української мови: академічний тлумачний словник: в 11 томах [Електронний ресурс]. – Том 10, 1979. – с. 441. – Режим доступу: <http://sum.in.ua/s/umova>

66. Соціальне проектування [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://pidruchniki.com/11800912/sotsiologiya/sotsialne_proektuvannya

67. Створення сприятливих для тренінгу умов. Тренінг для тренерів [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.parlament.org.ua/upload/docs/Presentation-2_Conditions.pdf

68. Степко М.Ф. Болонський процес у фактах і документах / М.Ф. Степко, Я.Я. Болюбаш, В.Д. Шинкарук, В.В. Грубінко, І.І. Бабін. – Київ-Тернопіль, 2003. – 52 с.

69. Тощенко Ж.Т. Социальное проектирование / Ж.Т. Тощенко [под ред. Тощенко Ж.Т.] // Тезаурус социологии. Тематический словарь-справочник. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2009. – 487 с.

70. Тренінг для тренерів за принципом рівний-рівному. Посібник з акцентом на здоров'я, розвиток та захист молоді / Міжвідомча Група ООН з питань охорони здоров'я, розвитку та захисту молоді в Європі та Центральній Азії. – К.: Фонд Народонаселення ООН, 2003. – 160 с.

71. Фопель К. Психологические группы: рабочие материалы для ведущего [практическое пособие] / Клаус Фопель. – пер. с нем. 2-е изд., стер. – М.: Генезис, 2000. – 256 с.

72. Черкасов М.Н. Инновационные методы обучения студентов [Електронний ресурс] / М.Н. Черкасов. – Режим доступу: <http://sibac.info/index.php/2009-07-01-10-21-16/5010-2012-11-26-13-41-40>

73. Шенкнехт Ю.И. Функции куратора студенческой группы ГОУ ВПО Алтайский государственный технический университет им. И. И. Ползунова г. Барнаул [Електронний ресурс] / Ю.И. Шенкнехт, М.Ю. Коваль. – Режим доступу: <http://elib.altstu.ru/elib/disser/conferenc/2010/02/pdf/342shenkneht.pdf>

ДОДАТКИ

ДОДАТОК А

Положення

про організацію роботи кураторів академічних груп Чернігівського національного технологічного університету

І. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. З метою підвищення якості навчально-виховного процесу та учбової дисципліни в Чернігівському національному технологічному університеті діє кураторство.

1.2. Кураторство в ЧНТУ діє відповідно до Закону України «Про вищу освіту», Указу Президента України «Про Національну доктрину розвитку освіти», наказу Міністерства освіти і науки України від 07.08.2002 р. № 450 «Про затвердження норм часу для планування і обліку навчальної роботи педагогічних і науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів», інших законодавчих актів України та керівних документів з питань освіти.

1.3. Головним завданням кураторів студентських академічних груп є супровід студентів у навчанні, громадській діяльності, розвитку студентського самоврядування, виховання у студентів патріотизму, розвиток їх творчих здібностей та формування організаторських навичок.

1.4. Куратори призначаються з числа професорсько-викладацького складу, як правило, тих, хто працює у відповідних академічних групах. На 1-4 курсах куратори призначаються в кожній академічній групі, на 5-6 курсах призначається куратор курсу.

1.5. Куратор призначається наказом ректора університету за поданням декана факультету з урахуванням рекомендацій завідувача кафедри.

1.6. Куратори звітують про свою роботу щосеместру на засіданні ради інституту.

1.7. Безпосереднє керівництво та контроль за роботою кураторів академічних груп здійснює декан факультету та заступник декана факультету з виховної роботи.

1.8. Запис про виконання обов'язків куратора вноситься до індивідуального плану роботи викладача.

1.9. Підсумки роботи кураторів підводяться в II семестрі навч.р. з метою активізації роботи кураторів і суспільного визнання їх роботи, щорічно проводиться конкурс «Кращий куратор ЧНТУ».

ІІ. ОСНОВНІ ЗАВДАННЯ ТА ОБОВ'ЯЗКИ КУРАТОРА АКАДЕМІЧНОЇ ГРУПИ

2.1. Розробляє і разом з представниками адміністрації університету здійснює заходи по створенню умов для повного та якісного виконання

студентами навчальних планів, організовує виховну роботу в групі, проводячи наступні заходи:

а) інформаційні:

- ознайомлює студентів групи з історією, структурою, діяльністю та перспективами розвитку факультету, інституту та університету;

- інформує студентів про особливості організації навчально-виховного процесу на факультеті, в інституті та університеті;

- ознайомлює студентів з роботою Наукової бібліотеки;

- інформує студентів про рішення Вченої ради університету, Вченої ради факультету, наказів ректора та розпоряджень директора інституту, декана, що стосуються студентства;

б) навчально-організаційні:

- ознайомлення студентів з нормативно-методичними матеріалами, які регламентують організацію навчального процесу за кредитно-модульною системою (законами України, постановами Кабінету Міністрів України, наказами та розпорядженнями Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України, Міністерства фінансів України тощо);

- сприяє участі студентів групи в науковій роботі, наукових конференціях і семінарах, олімпіадах і конкурсах студентських робіт, залученню студентів до занять в гуртках художньої самодіяльності, предметних гуртках та проблемних групах (спільно з відповідними структурними підрозділами);

в) організаційно-виховні:

- надає допомогу студентам групи в організації культурно-просвітницьких заходів;

- сприяє участі студентів групи в інститутських, університетських заходах: конкурсах, фестивалях, концертах, фізкультурно-спортивних заходах тощо;

- проводить виховну роботу в студентському гуртожитку;

- проводить виховні години з питань покращення навчальної дисципліни, різних напрямків громадянського та національного виховання;

- підтримує постійні зв'язки з батьками студентів з питань успішності, навчальної дисципліни їх дітей та в разі необхідності організовує батьківські збори.

2.2. Разом з деканатом забезпечує контроль за системними та якісними показниками навчання студентів, за їх успішністю, дотриманням строків складання заліків, іспитів, відвідуванням занять, виконанням студентами індивідуальних та навчальних планів, правил внутрішнього розпорядку.

2.3. Розвиває високі моральні якості і переконання, що проявляються в моральних нормах поведінки в усіх сферах життєдіяльності та забезпечують активну життєву позицію молоді людини.

2.4. Виховує в студентів патріотичні почуття, любов до Батьківщини, громадянське почуття обов'язку та відповідальності за долю Вітчизни й

готовність працювати на її благо, захищати її, зміцнювати міжнародний авторитет.

2.5. Формує творчо активну, працелюбну особистість, яка володіє професійною майстерністю, розвиненими діловими якостями, відчуттям відповідальності, шанобливим ставленням до власності, готова до життєдіяльності в умовах конкуренції.

2.6. Утверджує здоровий спосіб життя, протидіє факторам, що негативно впливають на здоров'я членів академічної групи, сприяє виробленню навичок використання методів і форм фізичної культури в трудовій діяльності та відпочинку.

2.7. Всебічно вивчає характер, потреби, нахили, захоплення, побутові умови кожного студента групи.

2.8. Прищеплює навички планомірної систематичної навчальної роботи, самонавчання, самоосвіти, раціональної організації режиму дня, вільного часу тощо.

2.9. З метою допомоги бере участь у роботі студентських громадських організацій, самоврядування.

ІІІ. ПРАВА КУРАТОРА АКАДЕМІЧНОЇ ГРУПИ

Куратор академічної групи має право:

3.1. Вибирати та використовувати методики виховання, навчальні посібники та матеріали, комп'ютерні та мультимедійні методики тощо.

3.2. Подавати пропозиції до деканату факультету щодо заохочення студентів за успіхи в навчанні, науково-дослідній та громадській роботі, а також для надання матеріальної допомоги студентам пільгових категорій, з соціально незахищених верств населення та у разі скрутного матеріального становища та тяжкого захворювання. В разі порушення правил внутрішнього розпорядку університету та правил проживання в гуртожитку, подавати пропозиції щодо дисциплінарного притягнення до відповідальності.

3.3. Подавати пропозиції адміністрації, структурним підрозділам університету щодо поліпшення умов організації самопідготовки, культурно-масової та фізкультурно-оздоровчої роботи, побутових та санітарно-гігієнічних умов навчання та проживання студентів.

3.4. Ініціювати обговорення на зборах студентської ради, засіданнях кафедр та інших органів самоврядування факти невиконання студентами установленого розпорядку.

3.5. Відвідувати навчальні заняття студентів своєї групи та проводити наради, консиліуми тощо з питань покращення якості знань і навчальної дисципліни студентів.

3.6. Викликати батьків для співбесід з питань успішності та дисципліни їхніх дітей.

3.7. Захищати свою професійну честь та гідність усіма засобами в межах чинного законодавства України.

3.8. Знайомитися зі скаргами та іншими документами, що містять оцінку його роботи, давати пояснення стосовно змісту цих документів.

3.9. Підвищувати свою професійну кваліфікацію шляхом самоосвіти.

IV. ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ КУРАТОРА АКАДЕМІЧНОЇ ГРУПИ

4.1. Куратор академічної групи несе відповідальність:

- за неналежне виконання або невиконання своїх посадових обов'язків у межах, визначених чинним законодавством України про працю;

- за низький рівень результативності навчально-виховної роботи зі студентами, поверхнєве виховання студентів, аморальну поведінку, порушення правил внутрішнього розпорядку університету та несвоєчасне інформування адміністрації університету про порушення дисципліни та норм етичної поведінки студентами академічної групи або порушення інструкцій з охорони праці, правил пожежної та електробезпеки.

4.2. Діяльність куратора оцінюється за наступними показниками:

- успішність групи;

- оцінка роботи куратора на факультеті;

- робота з батьками;

- проведення кураторських годин;

- виховна робота зі студентами групи в гуртожитку;

- організація спортивно-оздоровчої роботи серед студентів групи;

- оцінка роботи студентами;

- відвідування занять студентами групи (кількість годин пропущених студентами без поважних причин);

- участь студентів групи в НТСА, перемоги в університетських, обласних, всеукраїнських наукових конкурсах, олімпіадах (ПБ студентів, що беруть участь у науковій роботі; їх досягнення);

- участь студентів групи в заходах вузівського, міського, обласного, всеукраїнського та міжнародного рівнів;

- дотримання студентами групи правил внутрішнього розпорядку;

- створення в групі атмосфери нетерпимості до порушень прав, аморальних вчинків, пияцтва, наркоманії;

- допомога студентам в організації літньої виробничої практики і в працевлаштуванні за фахом;

- організація зустрічей з випускниками університету, видатними людьми.

ДОДАТОК Б

Орієнтовні річні плани роботи кураторів для груп різних курсів спеціальності «Соціальна робота»

Орієнтовний річний план роботи куратора групи студентів 1-го курсу

п/п	Назва роботи	Заплановані заходи	Дата виконання
1	Організаційна робота		
1.1	Допомога студентам у підготовці до участі в наступних заходах:	<ul style="list-style-type: none"> • День здоров'я • Посвята першокурсників • Презентація 1-го курсу • Кубок КВН університету • Конкурс «Містер університету» • Конкурс «Міс університету» • Тиждень доброти 	вересень жовтень листопад квітень грудень березень березень
1.2	Допомога старості групи у вирішенні організаційних питань	Оформлення поточної документації групи (журнал відвідувань, поточне оцінювання студентів), заповнення залікових книжок	вересень – червень
1.3	Підготовка звіту за I семестр, II семестр, за рік		грудень травень
1.4	Контроль за дотриманням правил проживання студентів у гуртожитках	Відвідування студентів, які проживають у гуртожитку	протягом року
2	Навчальна робота	<ul style="list-style-type: none"> • Перевірка журналу групи • Відвідування навчальних занять • Проведення кураторських годин • Спілкування з викладачами та батьками 	вересень – травень
3	Виховна робота:		
3.1	Громадянсько-правове виховання	Екскурсія стародавніми пам'ятними місцями Чернігівщини;	березень
3.2	Моральне виховання	Ознайомлення студентів групи з кодексом честі студентів	жовтень

3.3	Національно-патріотичне виховання	Екскурсія до воєнно-історичного музею м. Чернігова	лютий
3.4	Інтелектуально-духовне та естетичне виховання	Перегляд вистав Чернігівського молодіжного театру	протягом року
3.5	Екологічне виховання	Туристичний похід до лісу і проведення виховної бесіди на тему: «Культура поведінки на природі»	травень
3.6	Фізичне виховання та утвердження здорового способу життя:	<ul style="list-style-type: none"> • Участь студентів у спортивних змаганнях на факультеті, загальноуніверситетських, міських, обласних ; • Лекція з елементами тренінгу за матеріалами канадського професора Стефана Пісоцького на тему: „Життя в чистоті” 	протягом року жовтень
3.7	Трудове виховання	Участь студентів у щорічній університетській толоці	квітень

Орієнтовний річний план роботи куратора групи студентів 2-го курсу

п/п	Назва роботи	Заплановані заходи	Дата виконання
1	Організаційна робота		
1.1	Допомога студентам у підготовці до участі в наступних заходах:	<ul style="list-style-type: none"> • День здоров'я • Конкурс соціальної реклами • Кубок КВН університету • Тиждень факультету • Тиждень доброти 	вересень жовтень листопад листопад березень
1.2	Допомога старості групи у вирішенні організаційних питань	Оформлення поточної документації групи (журнал відвідувань, поточне оцінювання студентів)	вересень – червень
1.3	Підготовка звіту за I семестр, II семестр, за рік		грудень травень
1.4	Контроль за дотриманням правил проживання	Відвідування студентів, які проживають у гуртожитку	протягом року

	студентів у гуртожитках		
2	Навчальна робота	<ul style="list-style-type: none"> • Перевірка журналу групи • Відвідування навчальних занять • Проведення кураторських годин • Спілкування з викладачами та батьками 	вересень – травень
3	Виховна робота:		
3.1	Громадянсько-правове виховання	Екскурсія до Єдиного центру надання адміністративних послуг м. Чернігова	березень
3.2	Моральне виховання	Відвідування міської конкурсно-розважальної програми «Крок до сімейного життя»	жовтень
3.3	Національно-патріотичне виховання	Екскурсія до м. Батурина	травень
3.4	Інтелектуально-духовне та естетичне виховання	Перегляд вистав Чернігівського обласного українського академічного музично-драматичного театру ім. Т.Г. Шевченка	протягом року
3.5	Екологічне виховання	Екскурсія до Музею води (м. Київ)	травень
3.6	Фізичне виховання та утвердження здорового способу життя:	<ul style="list-style-type: none"> • Участь студентів у спортивних змаганнях на факультеті, загальноуніверситетських, міських, обласних ; • Лекція психолога центру громадських ініціатив „Зірка Славутича” м. Дніпропетровська Т.В. Морозової „Обратная сторона сексуальной революции” 	протягом року лютий
3.7	Трудове виховання	Участь студентів у щорічній університетській толоці, а також допомога підопічним Територіального центру соціального обслуговування (надання соціальних послуг) Деснянського р-ної у м. Чернігові ради щодо обробки присадибної ділянки	квітень

Орієнтовний річний план роботи куратора групи студентів 3-го курсу

п/п	Назва роботи	Заплановані заходи	Дата виконання
1	Організаційна робота		
1.1	Допомога студентам у підготовці до участі в наступних заходах:	<ul style="list-style-type: none"> • Конкурс соціальної реклами • Тиждень факультету • Міська конкурсно-розважальна програма «Крок до сімейного життя» • Тиждень сталого розвитку 	жовтень листопад лютий квітень
1.2	Допомога старості групи у вирішенні організаційних питань	Оформлення поточної документації групи (журнал відвідувань, поточне оцінювання студентів)	вересень – червень
1.3	Підготовка звіту за I семестр, II семестр, за рік		грудень травень
1.4	Контроль за дотриманням правил проживання студентів у гуртожитках	Відвідування студентів, які проживають у гуртожитку	протягом року
2	Навчальна робота	<ul style="list-style-type: none"> • Перевірка журналу групи • Відвідування навчальних занять • Проведення кураторських годин • Спілкування з викладачами та батьками 	вересень – травень
3	Виховна робота:		
3.1	Громадянсько-правове виховання	Зустріч з представниками недержавних громадських правозахисних організацій м. Чернігова: ЧМГО «М'арт», ЧМГО «Доброчин»	березень
3.2	Моральне виховання	Зустріч з фахівцями обласного центру соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді, які працюють над створенням соціальної реклами та теле-, радіо-передач щодо пропаганди духовності і моральності в молодіжному середовищі	жовтень

3.3	Національно-патріотичне виховання	Екскурсія до м. Львова	лютий
3.4	Інтелектуально-духовне та естетичне виховання	Перегляд концертних програм Чернігівського обласного філармонійного центру	протягом року
3.5	Екологічне виховання	Участь у заходах присвячених традиційному тижню сталого розвитку в університеті	квітень
3.6	Фізичне виховання та утвердження здорового способу життя:	<ul style="list-style-type: none"> • Участь студентів у спортивних змаганнях на факультеті, загальноуніверситетських, міських, обласних ; • Лекція президента громадської організації „НАРКОНОН” (м. Київ) М.В.Грибанової „Уся правда про наркотики та алкоголь” 	протягом року грудень
3.7	Трудове виховання	Участь студентів у щорічній університетській толоці, допомога підопічним Територіального центру соціального обслуговування (надання соціальних послуг) Деснянського р-ної у м. Чернігові ради щодо обробки присадибної ділянки	квітень

Орієнтовний річний план роботи куратора групи студентів 4-го курсу

п/п	Назва роботи	Заплановані заходи	Дата виконання
1	Організаційна робота		
1.1	Допомога студентам у підготовці до участі в наступних заходах:	<ul style="list-style-type: none"> • Конкурс соціальних проектів • Тиждень факультету • Тиждень сталого розвитку • Випускний вечір 	жовтень листопад квітень червень
1.2	Допомога старості групи у вирішенні організаційних питань	Оформлення поточної документації групи (журнал відвідувань, поточне оцінювання студентів)	вересень – червень
	Підготовка звіту за		грудень

1.3	I семестр, II семестр, за рік		травень
1.4	Контроль за дотриманням правил проживання студентів у гуртожитках	Відвідування студентів, які проживають у гуртожитку	протягом року
2	Навчальна робота	<ul style="list-style-type: none"> • Перевірка журналу групи • Відвідування навчальних занять • Проведення кураторських годин • Спілкування з викладачами та батьками 	вересень – травень
3	Виховна робота:		
3.1	Громадянсько-правове виховання	Екскурсія до історичного музею м. Києва;	березень
3.2	Моральне виховання	Зустріч з представниками комітету з питань захисту моралі	жовтень
3.3	Національно-патріотичне виховання	Зустріч з представниками Єдиного волонтерського центру м. Чернігова, які надають допомогу воїнам АТО	лютий
3.4	Інтелектуально-духовне та естетичне виховання	Перегляд вистав молодіжного театру м. Чернігова, Чернігівського обласного українського академічного музично-драматичного театру ім. Т.Г. Шевченка, Чернігівського обласного філармонійного центру	протягом року
3.5	Екологічне виховання	Лекція-бесіда «Екологічна культура людини»	травень
3.6	Фізичне виховання та утворення здорового способу життя:	<ul style="list-style-type: none"> • Участь студентів у спортивних змаганнях на факультеті, загальноуніверситетських, міських, обласних; • Лекція-бесіда «Інтернет залежність: шляхи вирішення проблеми» 	протягом року вересень
3.7	Трудове виховання	Участь студентів у щорічній університетській толоці, у заходах щодо прибирання міста «Вдягни місто в зелене»	квітень

Орієнтовний річний план роботи куратора групи студентів 5-го курсу

п/п	Назва роботи	Заплановані заходи	Дата виконання
1	Організаційна робота		
1.1	Допомога студентам у підготовці до участі в наступних заходах:	<ul style="list-style-type: none"> • Конкурс соціальних проєктів • Тиждень факультету • Тиждень сталого розвитку • Випускний вечір 	жовтень листопад квітень червень
1.2	Допомога старості групи у вирішенні організаційних питань	Оформлення поточної документації групи (журнал відвідувань, поточне оцінювання студентів)	вересень – червень
1.3	Підготовка звіту за I семестр, II семестр, за рік		грудень травень
1.4	Контроль за дотриманням правил проживання студентів у гуртожитках	Відвідування студентів, які проживають у гуртожитку	протягом року
2	Навчальна робота	<ul style="list-style-type: none"> • Перевірка журналу групи • Відвідування навчальних занять • Проведення кураторських годин • Спілкування з викладачами та батьками 	вересень – травень
3	Виховна робота:		
3.1	Громадянсько-правове виховання	Зустріч з представниками місцевих органів влади, які займаються вирішенням питань соціальної сфери;	березень
3.2	Моральне виховання	Лекція з елементами тренінгу «Моя майбутня родина»	жовтень
3.3	Національно-патріотичне виховання	Лекція-бесіда «Перспективи розвитку соціальної роботи як професійної діяльності і науки в Україні»	лютий
3.4	Інтелектуально-духовне та	Перегляд вистав молодіжного театру м. Чернігова, Чернігівського	протягом року

	естетичне виховання	обласного українського академічного музично-драматичного театру ім. Т.Г. Шевченка, Чернігівського обласного філармонійного центру	
3.5	Екологічне виховання	Висаджуємо дерева на згадку про групу на території навчального закладу	квітень
3.6	Фізичне виховання та утвердження здорового способу життя:	<ul style="list-style-type: none"> • Участь студентів у спортивних змаганнях на факультеті, загальноуніверситетських, міських, обласних ; • Заняття з психологічного розвантаження (із застосуванням психологічних технік) 	протягом року вересень
3.7	Трудове виховання	Участь студентів у щорічній університетській толоці та заходах щодо прибирання міста «Вдягни місто в зелене»	квітень

ДОДАТОК В

Заняття з елементами тренінгу «Профілактика професійного вигорання»

Мета: сприяти формуванню навичок подолання напруги, викликані професійною діяльністю, в майбутніх фахівців соціальної роботи.

Завдання:

1. Визначити поняття «професійне вигорання», «емоційна напруга», «виснаження», «перевтома».
2. Розкрити сутність проблеми професійного вигорання, його ознаки, причини та наслідки.
3. Ознайомити з деякими релаксаційними методиками та техніками.

Час проведення: 3 год. 30 хв.

Форма проведення: заняття з елементами тренінгу.

Цільова група: студенти 4-го курсу спеціальності «Соціальна робота»

Кількість учасників: 20 осіб.

Ведучий: тренер.

Необхідні матеріали: мультимедійний проектор, ноутбук, колонки, фліп-чарт, екран, маркери, скотч, стікери, програма тренінгу, список учасників, канцтовари, роздавальний матеріал.

План заняття для студентів 4-го курсу

№п/п	Зміст заходів	Форма проведення	Час (хв.)
1.	Мета та завдання тренінгу	Вступне слово тренера	10
2.	Знайомство учасників	Вправа «Клубочок»	20
3.	Правила групи	Обговорення	15
4.	Очікування від заняття	Вправа «Дерево»	15
5.	Актуальність проблематики професійного вигорання для майбутніх соціальних працівників	Вправа «Стічна труба»	10
6.	Визначення сутності поняття «професійне вигорання», його причини, ознаки.	Слайд-презентація, обговорення	30
7.	Перерва	Кава-брейк	10
8.	Раціональний розподіл життєвих сил і часу	Вправа «Ромб»	10
9.	Вчимося розмежовувати	Інформаційне повідомлення	10

	роботу й особисте життя		
10.	Ознайомлення з релаксаційними методиками:	Вправа «Масаж»	10
		Вправа «Рухавка на робочому місці»	10
		Інформаційне повідомлення про інші релаксаційні вправи	10
		Психологічний проєктивний тест «Прогулянка лісом»	15
11.	Вчимося позитивно мислити	Слайд-презентація «Позитив»	25
12.	Заклучна бесіда	Підведення підсумків заняття	10

Зміст заняття з елементами тренінгу

1. Вступне слово тренера (10 хв.)

Мета: ознайомити учасників з темою, визначити інтенсивність роботи, створити сприятливу атмосферу для роботи в групі.

Хід проведення: тренер вітається з учасниками, представляє тему зустрічі. Здійснює огляд програми заняття. Вказує, які знання та корисну інформацію сьогодні зможуть отримати всі присутні.

2. Знайомство. Вправа «Клубочок» (20 хв.)

Мета: познайомити учасників групи.

Матеріали: клубок ниток.

Хід проведення: учасники сідають по колу. Ведучий, тримаючи в руках клубок ниток, називає своє ім'я, обмотує нитку навколо пальця, задає будь-яке питання учаснику (наприклад, Ваш настрій сьогодні і т.д.). Той має спіймати клубок, назвати своє ім'я, обмотати нитку навколо пальця і відповісти на запитання. Після чого кидає клубок іншому учаснику й задає свої запитання. Клубок має потрапити до рук тих, хто ще не говорив. У кінці клубок повертається ведучому. Усіх учасників мають поєднувати нитки, як павутиння.

3. Правила групи (15 хв.)

Мета: визначити правила поведінки для комфортної діяльності групи.

Матеріали: фліп-чарт, маркери.

Хід проведення: після знайомства тренер пояснює особливості запропонованої форми роботи й пропонує для ефективної взаємодії та продуктивності праці прийняти спільні для всіх правила. Кожен може запропонувати правило. Група активно обговорює доцільність і необхідність кожного, тренер фіксує погоджені варіанти на фліп-чарті.

Можливий варіант правил:

1. Приходити вчасно.
2. Мати позитивний настрій на роботу.
3. Бути доброзичливим щодо себе та інших.
4. Говорити по черзі.

5. Говорити від свого імені.
6. Вкладатися у відведений проміжок часу.
7. Добровільно брати участь в обговореннях.
8. Бути активним.
9. Бути чуйним, толерантним до відмінностей.
10. Дотримуватися принципу конфіденційності.
11. Правило «вільної ноги».
12. Мобільна тиша
13. Використання гаджетів тільки за призначенням тренінгу.

4. Вправа «Дерево очікувань» (15 хв.)

Мета: допомогти учасникам точніше сформулювати власні очікування від навчання.

Матеріали: фліп-чарт, маркери, зелені стікери.

Хід проведення: тренер роздає учасникам стікери та маркери. Звертає увагу на малюнок дерева (на фліп-чарті) і проводить аналогію: навесні ми доглядаємо дерева й очікуємо в кінці літа побачити стиглі, соковиті плоди. Тренер пропонує учасникам написати на стікерах власні очікування від заняття. Хто написав, піднімає руку, озвучує їх і клеїть на дерево (як листочки).

5. Вправа «Стічна труба» (10 хв.)

Мета: показати учасникам важливість профілактики професійного вигорання.

Матеріали: фліп-чарт, маркери.

Хід проведення: тренер малює стічну трубу. Пропонує групі вгадати, що він зараз намалював. Пояснює, що через труби щодня протікають величезні потоки води, вода не завжди чиста й прозора. З часом на стінках труби з'являється бруд. Задає питання учасникам: що буде з трубою, якщо нічого не робити? Аудиторія відповідає: заб'ється і не буде функціонувати. Ведучий дякує і порівнює механізм забруднення труби з емоційним виснаженням соціальних працівників від інтенсивного щоденного спілкування з людьми. Питання до учасників: чи зможе емоційно спустошена і виснажена людина ефективно виконувати свої професійні обов'язки? Чи не буде такий стан заважати в особистому житті? Чи зможе така людина відчувати і бути щасливою? Що необхідно зробити, аби завадити такій ситуації? Тренер підводить до важливості звернення до проблематики професійного вигорання, необхідності ознайомлення з основними поняттями, причинами, наслідками та методами запобігання такому явищу.

6. Визначення сутності поняття «професійне вигорання», його причини, ознаки (30 хв.)

Мета: ознайомити учасників з основними поняттями проблематики професійного вигорання.

Матеріали: проектор, ноутбук, слайд-презентація «Синдром професійного вигорання».

Хід проведення: ведучий дає визначення поняття «професійне вигорання», розкриває основні причини та наслідки цього явища. Підсумовує необхідністю профілактики синдрому професійного вигорання.

7. Перерва (10 хв.)

8. Вправа «Ромб» (10 хв.)

Мета: продемонструвати учасникам оптимальний розподіл власного часу.

Матеріали: фліп-чарт, маркери, папір А4.

Хід проведення: тренер малює на фліп-чарті ромб. Кожен кут символізує чотири сфери інтересів людини: робота, сім'я (спілкування з близькими, друзями), фізичне тіло (здоров'я), саморозвиток (духовність, творчість, самовдосконалення). Учасникам пропонується за 3 хвилини на листочках паперу розподілити 100% свого часу між названими сферами. Після того тренер запитує в аудиторії: скільки відсотків часу займає кожна сфера? Як правило, у більшості учасників розподіл не рівноцінний. Після чого тренер пояснює, що для гармонійного існування й відчуття щастя розподіл має бути пропорційним: по 25% на кожен сферу.

9. Інформаційне повідомлення. Вчимося розмежовувати роботу й особисте життя (10 хв.).

Мета: ознайомити учасників з можливими техніками розмежування таких сфер, як робота й особисте життя.

Хід проведення: тренер розказує про важливість встановлення професійних меж для соціального працівника. Пояснює, як можна використовувати дорогу на роботу для переключення від особистих переживань і навпаки. Також пояснюється важливість дотримання робочого часу, обідньої перерви та її раціонального використання.

10. Вправа «Масаж» (10 хв.)

Мета: навчити учасників техніки масажу на робочому місці.

Хід проведення: тренер пропонує учасникам розбитися на пари (хлопець-дівчина). Один з пари сідає на стілець - інший робить масажні вправи за прикладом ведучого. Масажується шийний відділ (легкими рухами), а потім голова. Згодом учасники міняються місцями.

11. Вправа «Рухавка на робочому місці» (10 хв.)

Мета: навчити учасників рухавки на робочому місці.

Хід проведення: учасникам пропонується сісти зручніше на стільцях і повторювати рухи за тренером. «Лимон» – необхідно скривити обличчя, ніби з'їли лимон без цукру. «Де наші дітки» – сидячи на стільці треба повернутися

корпусом в один бік, потім в інший, ніби шукаючи дітей, що бігають по аудиторії. «Відганяємо старість» – руки перед грудьми в замок, виконуємо повороти тулуба вправо, вліво. «Метелики» – уявляємо себе метеликами. Згинаємо руки в ліктьових суглобах разом перед обличчям, при виконанні поворотів тулуба вправо, вліво розводимо руки, уявляючи себе легкими метеликами. «Де мої гроші» – уявляємо собі ситуацію: ви прийшли додому, а там велика сума грошей. Ви їх залюбки витратили. Додому повертається чоловік (дружина) і питає: «А де гроші?». А Ви відповідаєте: «Які гроші? Не знаю, де гроші?». При цьому піднімаємо плечі вгору і повертаємо тулуб вліво, вправо.

12. Інформаційне повідомлення про інші релаксаційні вправи (10 хв.)

Мета: ознайомити учасників із різними релаксаційними методами.

Хід проведення: тренер ознайомлює учасників з такими різновидами релаксації: медитація, створення мандали, що гармонізує, ігри з дітьми, піклування про тварин, відпочинок на природі, творчість і т.п.

13. Психологічний проєктивний тест «Прогулянка лісом» (15 хв.)

Мета: допомогти учасникам більше дізнатися про власну особистість.

Хід проведення: тренер пропонує всім учасникам заплющити очі й уявити все, про що він буде говорити. Для цієї вправи підійде будь-який проєктивний психологічний тест. Тренер має повільно, помірним тембром голосу проговорювати всі образи. Після закінчення всім пропонується відкрити очі, тренер озвучує значення кожного образу.

14. Вчимося позитивно мислити (25 хв.)

Мета: ознайомити учасників з мистецтвом позитивного мислення.

Матеріали: проєктор, слайд-презентація «Секрети позитивного мислення».

Хід проведення: тренер ознайомлює всіх присутніх з поняттям «позитивне мислення» і пояснює, як навчитися бути позитивним.

15. Заключна бесіда (10 хв.)

Мета: підведення підсумків заняття.

Матеріали: фліп-чарт, маркери, стікери.

Хід проведення: тренер пропонує всім написати на стікерах жовтого кольору враження від заняття, а також відповісти на запитання: Що мені запам'яталося найбільше? Що буде для мене корисним? Що я відчуваю? Після чого кожен озвучує свій варіант вражень і наклеює свій стікер на «дерево». Так, на намальованому дереві поряд з очікуваннями з'являються «плоди» зустрічі. Останнім говорить тренер, дякує аудиторії за чудово проведений час. Учасники аплодують один одному.

ДОДАТОК Г

Тренінг для тренерів

Мета: сприяти формуванню навичок проведення тренінгів або занять з елементами тренінгу в майбутніх фахівців соціальної сфери.

Завдання:

1. Визначити поняття «тренінг», «тренінгова група», «тренінгова програма», принцип навчання «рівний-рівному».

2. Розкрити основні вимоги до планування й проведення тренінгу, визначити можливі ризики та шляхи їх подолання.

3. Ознайомити з різними ігровими техніками, які можна використовувати під час тренінгу.

Час проведення: 4 год. 30 хв.

Форма проведення: заняття з елементами тренінгу.

Цільова група: студенти 5-го курсу спеціальності «Соціальна робота»

Кількість учасників: 20 осіб.

Ведучий: тренер.

Необхідні матеріали: мультимедійний проектор, ноутбук, колонки, фліп-чарт, екран, маркери, скотч, стікери, програма тренінгу, список учасників, канцтовари, роздавальний матеріал.

План тренінгу для студентів 5-го курсу

№п/п	Зміст заходів	Форма проведення	Час (хв.)
День 1			
1.	Мета та завдання тренінгу	Вступне слово тренера	10
2.	Знайомство учасників	Вправа «Незакінчене речення»	15
3.	Правила групи	Обговорення	15
4.	Очікування від заняття	Вправа «Кошик»	15
5.	Характеристика основних форм та методів профілактичної роботи соціальних працівників. Пріоритетність інтерактивних методів.	«Мозковий штурм», обговорення	10
6.	Тренінг як інтерактивний метод навчання	Слайд-презентація, обговорення	25
7.	Рухавка	Вправа «Ліпимо вареники»	10
8.	Перерва	Кава-брейк	10
9.	Загальні методичні	Інформаційне повідомлення	15

	рекомендації щодо роботи з різними цільовими групами		
10.	Вчимося враховувати особливості різних вікових груп під час підготовки до заняття	Робота в малих групах, презентація	40
11.	Створення сприятливих для тренінгу умов	Слайд-презентація, обговорення	30
12.	Рухавка	Вправа «Острів»	10
13.	Перерва	Кава-брейк	10
14.	Складання плану проведення тренінгу	Робота в малих групах, презентація, обговорення	40
15.	Рухавка	Вправа «Люсяшки»	10
16.	Оцінювання успішності проведення заняття	Інформаційне повідомлення, роздавальний матеріал	10
17.	Особливості заповнення документів звітності за виконану роботу	Інформаційне повідомлення, роздавальний матеріал	10
18.	Підведення підсумків заняття	Вправа «Ноги»	15

Зміст заняття з елементами тренінгу

1. Вступне слово тренера (10 хв.)

Мета: ознайомити учасників з темою, визначити інтенсивність роботи, створити сприятливу атмосферу для роботи в групі.

Хід проведення: тренер вітається з учасниками, представляє тему зустрічі. Здійснює огляд програми заняття. Вказує, які знання та корисну інформацію сьогодні зможуть отримати всі присутні.

2. Знайомство. Вправа «Незакінчене речення» (15 хв.)

Мета: познайомити учасників групи.

Хід проведення: учасники сідають по колу. Ведучий пропонує по черзі кожному представитись і закінчити речення «Я дуже радий/а, що в мене в минулому році вийшло (зробити, отримати та ін.)»

3. Правила групи (15 хв.)

Мета: визначити правила поведінки для комфортної діяльності групи.

Матеріали: фліп-чарт, маркери.

Хід проведення: після знайомства тренер пояснює особливості запропонованої форми роботи і пропонує для ефективної взаємодії і продуктивності праці прийняти спільні для всіх правила. Кожен може запропонувати правило. Група активно обговорює доцільність і необхідність кожного, тренер фіксує погоджені варіанти на фліп-чарті.

Можливий варіант правил:

14. Приходити вчасно.

15. Мати позитивний настрій на роботу.

16. Бути доброзичливим щодо себе та інших.

17. Говорити по черзі.
18. Говорити від свого імені.
19. Вкладатися у відведений проміжок часу.
20. Добровільно брати участь в обговореннях.
21. Бути активним.
22. Бути чуйним, толерантним до відмінностей.
23. Дотримуватися принципу конфіденційності.
24. Правило «вільної ноги».
25. Мобільна тиша.
26. Використання гаджетів тільки за призначенням тренінгу.

4. Вправа «Кошик» (15 хв.)

Мета: допомогти учасникам точніше сформулювати власні очікування від навчання.

Матеріали: фліп-чарт, маркери, стікери.

Хід проведення: тренер роздає учасникам стікери та маркери. Звертає увагу на малюнок кошика (на фліп-чарті) і проводить аналогію: восени ми ходимо до лісу і збираємо гриби до кошика. Пропонує учасникам написати на стікерах власні очікування від заняття. Хто написав, піднімає руку й озвучує їх, наклеює на малюнок кошика.

5. Характеристика основних форм та методів профілактичної роботи соціальних працівників. Пріоритетність інтерактивних методів (10 хв.)

Мета: допомогти учасникам пригадати форми та методи проведення соціально-профілактичних заходів.

Матеріали: фліп-чарт, маркери.

Хід проведення: тренер задає запитання: «Які Ви знаєте форми і методи проведення соціально-профілактичних заходів?». За правилом піднятої руки відповідають усі бажаючі. Всі відповіді тренер фіксує на фліп-чарті. Потім пропонує виділити із загалу варіантів такі, які відносяться до інтерактивних. Підводить розмову до важливості використання тренінгу як ефективного методу навчання.

6. Тренінг як інтерактивний метод навчання (25 хв.)

Мета: ознайомити учасників з поняттям «тренінг», «тренінгова група». З'ясувати, у чому полягає пріоритетність тренінгових занять.

Матеріали: проектор, ноутбук, слайд-презентація «Тренінг як інтерактивний метод навчання».

Хід проведення: тренер дає визначення поняття «тренінг», розповідає про види тренінгів, атрибути тренінгів, вимоги до особистості тренера. Пропонує учасникам дати відповідь на запитання «У чому полягає пріоритетність тренінгових занять?».

7. Вправа «Ліпимо вареники» (10 хв.)

Мета: релаксація, зняття психоемоційного напруження.

Хід проведення: тренер пропонує учасникам стати в коло, потім повернутися всім ліворуч, так, щоб кожен стояв за спиною іншого. Учасники

мають уявити, що спина сусіда – це стіл. Їм необхідно «розкочати тісто», «наліпити вареників» і «прибрати за собою».

8. Перерва (10 хв.)

9. Загальні методичні рекомендації щодо роботи з різними цільовими групами (15 хв.)

Мета: ознайомити учасників з методами та прийомами, які можна застосовувати під час роботи з різними цільовими групами.

Хід проведення: тренер дає коротку інформацію про особливості роботи з різними цільовими групами, наводить приклади використання різних методів та прийомів.

10. Вчимося враховувати особливості різних вікових груп під час підготовки до заняття (40 хв.)

Мета: навчити учасників визначати особливості представників різних вікових груп і підбирати методи роботи відповідно до цих особливостей.

Матеріали: фліп-чарт, маркери.

Хід проведення: тренер пропонує розділитися всім учасникам за порами року (зима, весна, літо, осінь). Кожна команда отримує завдання підібрати інтерактивні методики для роботи з людьми похилого віку, підлітками (9-10 клас), студентами, людьми середнього віку, враховуючи їх вікові особливості. Команда має відобразити всі можливі варіанти на папері і презентувати їх загалу. Після презентації всіх груп тренер аналізує виконання вправи.

11. Створення сприятливих для тренінгу умов (30 хв.)

Мета: ознайомити учасників з особливостями підготовки до проведення тренінгу.

Матеріали: проектор, ноутбук, слайд-презентація «Створення сприятливих для тренінгу умов».

Хід проведення: тренер розповідає про те, як правильно підібрати тематику тренінгу, розраховувати час проведення, місце проведення, як налагодити зв'язок з аудиторією. Ознайомлює учасників з технологіями «icebreaker» і «brainstorming». Пояснює правила поведінки тренера, а також методику організації ефективної взаємодії з аудиторією. Ознайомлює з технікою утримання уваги «енерджайзер».

12. Вправа «Острів» (10 хв.)

Мета: релаксація, зняття психоемоційного напруження.

Матеріали: папір А4.

Хід проведення: учасникам пропонується хаотично порухатись. За сигналом тренера учасники мають об'єднатися в трійки з тими, хто був поруч. Кожній трійці видається листок паперу А4. Тренер пропонує уявити, що всі вони потрапили на маленький острів. Трійка має поміститися на листочку так, щоб не впасти і не вийти за межі листочка. Після вправи всі діляться емоціями.

13. Перерва (10 хв.)

14. Складання плану проведення тренінгу (40 хв.)

Мета: навчити учасників планування тренінгу.

Матеріали: фліп-чарт, маркери, роздавальний матеріал.

Хід проведення: тренер роздає учасникам картки з назвами тварин (лев, кіт, вовк, білка). Всі учасники мають поділитися на групи відповідно до отриманої картки. Кожна група отримує папір, маркери й буклети з варіантами ігрових методик. Кожній групі тренер озвучує завдання: скласти план тренінгу, відповідно до запропонованої теми і категорії учасників. Після виконання завдання кожна група презентує свій варіант. Всі учасники мають брати участь в обговоренні, вносити свої пропозиції до презентацій колег. Тренер підводить підсумки, аналізуючи кожен виступ.

15. Вправа «Лосяшики» (10 хв.)

Мета: релаксація, зняття психоемоційного напруження.

Хід проведення: учасники обирають собі пару. Тренер пропонує одному з пари стати зліва кімнати, а іншому - справа. Одні будуть деревами, а інші – «лосяшиками». Тренер пропонує відтворити такі рухи: дерева хитаються від вітру, «лосяшики» б'ють копитцем, «лосяшики» підбігають до дерев, дерева чухають спинки «лосяшикам», «лосяшики» труться об дерева, «лосяшики» кладуть голову на деревце, деревця обіймають «лосяшиків». Всі аплодують один одному й обмінюються емоціями.

16. Оцінювання успішності проведення заняття (10 хв.)

Мета: ознайомити учасників з можливими варіантами анкет для оцінювання результатів тренінгу.

Матеріали: роздруковані варіанти оціночних анкет.

Хід проведення: тренер роздає всім учасникам різні варіанти оціночних анкет. Поки учасники з ними ознайомлюються, тренер пояснює важливість встановлення «зворотного зв'язку».

17. Особливості заповнення документів звітності за виконану роботу (10 хв.)

Мета: ознайомити учасників з документами звітності

Матеріали: роздруковані таблиці звітності

Хід проведення: тренер роздає всім учасникам таблиці звітності, пояснює особливості їх заповнення. Пояснює важливість відповідального ставлення до звітних документів.

18. Підведення підсумків заняття. Вправа «Ноги» (15 хв.)

Мета: поділитися враженнями, закріпити засвоєні знання.

Матеріали: кольорові стопи з паперу, маркери.

Хід проведення: тренер роздає стопи учасникам і пропонує на них написати свої враження від участі в занятті: що сподобалось, де зможе використати здобуті знання, які отримав емоції. Кожен висловлює свій варіант і кладе на підлогу листочок, ніби слід від ноги. Наступний учасник висловлює враження і має покласти свій слід так, ніби продовження попереднього. Так у всієї групи вибудовується спільний шлях у майбутнє. Тренер підводить підсумки, дякує всім за участь.