

*identification of the main principles (activity, partnership interaction, unconditional acceptance of participants, feedback, creative position of participants) of it's holding. The characteristics of training methods (group discussion, situational-role games) and techniques (informational, simulation technique, group dynamic exercises, psychodrama, self-presentation, monologue, duplication) are presented.*

*Key words: training, rehabilitation, social and pedagogical work, military servicemen, combatants.*

УДК 378.370

Голубенко Т.О.

### **ВОЛОНТЕРСТВО ЯК ІНСТРУМЕНТ СОЦІАЛЬНОГО ВИХОВАННЯ СТУДЕНТСЬКОЇ МОЛОДІ В УМОВАХ ВИЩОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ**

*У статті проаналізовано та обґрунтовано необхідність використання волонтерства як інструмента соціального виховання студентської молоді в умовах вищого навчального закладу. Доведено, що волонтерство сприяє процесу соціального виховання студентської молоді для набуття соціального досвіду, активізації духовного, інтелектуального та культурного потенціалу всіх учасників навчально-виховного процесу; ефективному функціонуванню закладу освіти.*

*Ключові слова: соціальне виховання, волонтер, волонтерська діяльність, студентська молодь.*

На сучасному етапі в умовах національно-культурного становлення ситуація в Україні характеризується соціально-економічною нестабільністю, зниженням рівня життя, появою нових специфічних категорій населення, зокрема учасників АТО, їх сімей. Соціальні негаразди в нашій країні знаходять своє відображення на соціально-психологічному самопочутті різних категорій населення. З посиленням впливу соціальних проблем на найуразливіші категорії населення, суттєвих змін в їх поглядах, соціальній структурі, умов життя розвиваються негативні процеси в духовній сфері, деформуються моральні засади суспільства. Вказані чинники негативно впливають на соціальне виховання як суспільства загалом, так і окремої особистості. За таких умов зростає потреба у людях, які можуть надати добровільну допомогу людям старшого віку, молоді, дітям, особам з особливими потребами та які опинилися в складних життєвих обставинах.

Враховуючи вищезазначену ситуацію виникає гостра потреба в обґрунтуванні системи соціального виховання серед студентської молоді, яка здатна захистити різні верстви населення, від наслідків кризи, в якій знаходиться країна. Тому перед вищими навчальними закладами постають завдання щодо

забезпечення студентською молоддю отримання соціального досвіду, застосовуючи особливий вид діяльності як волонтерство.

Зростання значущості явища волонтерства демонструє той факт, що Генеральна Асамблея ООН проголосила 2001 р. Міжнародним роком волонтерів (МРВ). Основними цілями його проведення були визначені: популяризація ідей та цінностей волонтерства, підвищення рівня визнання волонтерської діяльності, допомога та сприяння у її поширенні, створення мережі обміну інформацією та досвідом щодо її організації. Умова виконання поставлених завдань – співпраця таких секторів суспільства як громадські організації, держава, приватні особи.

Волонтерство є невичерпним джерелом для соціального виховання студентської молоді. Молодь – один із найпотужніших потенціалів суспільного прогресу у будь-якій країні.

Як зазначає А. Капська про студентський волонтерський рух, що студентська молодь має особливі мотиви для добровільної соціальної роботи. Приймаючи участь у волонтерстві, студентська молодь отримує не тільки формальну освіту, а й неформальну освіту, яка допоможе у подальшому стати висококваліфікованим спеціалістом [9].

Залучення та пропаганда серед студентської молоді до суспільно-корисної діяльності, що ґрунтується на загальнолюдських принципах поваги, рівності, гуманізму, довіри мотивується бажанням та невід'ємною потребою в активній участі в процесі організації власного життя та сприяє соціальному вихованню студентів в умовах ВНЗ.

Питання щодо волонтерства у науці та практиці, зосереджуючи увагу на його змісті, принципах та практичному досвіді організації волонтерської діяльності, питаннях практичної підготовки волонтерів до роботи з різними категоріями населення, досліджували відомі вітчизняні науковці, зокрема, О. Безпалько, Р. Вайнола, Н. Задерико, І. Зверєва, А. Капська, О. Карпенко, Ж. Петрочко, С. Толстоухова та ін.. Проблемі соціального виховання присвячено праці різних науковців, зокрема А. Басова, В. Бочарової, М. Галагузової, А. Мудрик та ін..

*Мета статті* – теоретико-методологічне обґрунтування волонтерства як інструмента соціального виховання студентської молоді в умовах вищого навчального закладу.

Від часів незалежності України державою видано низку нормативно-законодавчих актів щодо підтримки та розвитку волонтерського руху. Зокрема: Закони України «Про соціальну роботу з дітьми та молоддю» (від 21.06.2001 р., № 2558-III), «Про соціальні послуги» (від 19.06.2003 р., № 966-IV), «Про волонтерську діяльність» (від 19.04.2011 р., № 3236-VI); Розпорядження Президента України «Про організацію проведення в Україні в 2001 році Міжнародного року волонтерів» (від 22.03.2001 р., № 67/2001 р.). Це свідчить про визнання суспільством значущості волонтерської діяльності.

Про волонтерський рух в Україні сьогодні з захопленням говорять у багатьох країнах світу, називаючи це явище унікальним. Розквіт волонтерської діяльності у нас припав на час Революції Гідності і початок війни на Донбасі. У надзвичайно складний період саме цей рух об'єднав суспільство, створив дієву

структуру громадських організацій, груп людей, готових взяти на себе вирішення найбільш нагальних і болючих проблем держави. Тобто волонтерство – добровільна безкорисна суспільно важлива діяльність. Визначальний принцип добровільності – волонтер діє за покликом душі, з почуття потреби реалізувати свою громадянську позицію.

Для того, щоб бути волонтером треба мати такі людські якості: любов до людей, доброта, милосердя, комунікабельність, вміння спілкуватись, розуміння проблем іншої людини, співчуття, терпіння, порядність, уважність, бажання допомагати вирішенню проблеми, безкорисливість, відвертість, відповідальність, відкритість, привабливість. «Навички необхідні волонтеру: комунікабельність, грамотність, ерудиція, розуміння проблеми іншої людини, любов до людей, доброта, вміння вислухати, організаторські здібності, мобільність, наполегливість» [7, с. 35].

Термін «волонтер» у перекладі з англійської мови означає «доброволець». Волонтер – це людина, яка добровільно, не переслідуючи корисних цілей, займається діяльністю на користь суспільства, не одержуючи за це грошової винагороди. Волонтерство – це особливий вид діяльності з метою надання соціальної допомоги тим, хто її потребує. Волонтерство для студентської молоді є невичерпним джерелом здобуття неформальної освіти, можливістю вчитись та самореалізовуватися.

Волонтерство – це не тільки інструмент впливу на соціальне виховання студентської молоді, а й сам є об'єктом такої роботи. Тому соціальне виховання волонтерів серед студентської молоді – не менш важлива проблема, ніж та соціальна робота, яку він виконує.

«Процес навчання волонтерів полягає не лише у передачі необхідних знань, але й формуванні особистості молодої людини, яка здатна приймати рішення самостійно. Брати на себе відповідальність за можливі наслідки» [11, с. 155].

Для ефективного функціонування закладу освіти в умовах конкуренції залучення волонтерів є необхідною умовою. Тому координатор волонтерської діяльності вищого навчального закладу повинен розуміти позитивні аспекти цієї діяльності, а саме: здійснюється громадська підтримка, що позитивно впливає на імідж закладу, підкреслюючи її значущість; розширюється коло спілкування; залучаються нові інтелектуальні ресурси; заохочується громадська активність; надаються нові професійні та консультаційні послуги; забезпечуються нові матеріальні ресурси. Для того, щоб ці люди змогли найбільш ефективно працювати, знову і знову віддавати себе волонтерству в закладі освіти, необхідно будувати з ними відносини, стимулювати не тільки їхню, а й громадську думку.

Координатор волонтерської діяльності вищого навчального закладу під час роботи з волонтерами повинен дотримуватися певних рекомендацій, використовувати знання з педагогіки, психології, конфліктології і менеджменту, спиратися на різноманітні підходи до ролі волонтерів в організації (див. табл. 1).

## Підходи до ролі волонтерів в організації

Стандартний підхід	Партнерський підхід
Волонтери виконують периферійні функції	Волонтерська праця – основа реалізації місії організації
Волонтерська програма існує за інерцією	Використання праці волонтерів є частиною стратегічного плану організації
Управління діяльністю волонтерів – робота координатора волонтерської програми	Участь у волонтерстві – це загальний обов'язок всіх
Волонтери-працівники другого класу	Волонтери є рівними партнерами з однаковими правами на участь у діяльності організації
Волонтери потрібні просто для виконання роботи	У волонтерів також є ідеї
Волонтери – це «дійна корова»	Волонтери – це доступ до всіх умінь та ресурсів суспільства

Найбільш ефективним для успішного соціального виховання студентської молоді в умовах ВНЗ щодо залучення їх до волонтерства є партнерський підхід.

Залучення волонтерів може здійснюватися за різними напрямками та формами, зокрема:

1) пошук додаткових матеріальних ресурсів: організація зборів коштів для проведення заходів серед студентів закладу освіти; організація та проведення благодійних аукціонів; організація та проведення збору продуктів харчування, одягу, засобів гігієни для учасників АТО, дітей-сиріт, самотніх людей; організація та проведення виставок-продажів виробів, які виготовлені студентами;

2) пошук додаткових людських ресурсів: залучення спонсорів до реалізації проектів та програм (оголошення на сайті, в газетах, на інформаційних дошках, транспорті; фестиваль волонтерських загонів; «круглий стіл» «Шляхи та перспективи розвитку волонтерського руху серед студентської молоді»; презентації досвіду роботи волонтерів; рекламно інформаційні компанії; фотозвіти та відеозвіти волонтерів);

3) пошук інформаційних ресурсів: електронна база волонтерів; семінари практикуми; методичні рекомендації; розповсюдження інформації про необхідність надання донорської допомоги; публікація статей щодо узагальнення досвіду роботи волонтерів, сценаріїв кращих заходів; участь у науково практичних конференціях; пам'ятки для волонтерів-початківців; участь в акціях та проектах благодійних фондів;

4) підвищення якості освіти: робота щодо профілактики соціально-негативних явищ у молодіжному середовищі (проведення соціально-просвітницьких тренінгів, курсів, семінарів зі студентською молоддю); організація соціально-педагогічної допомоги; допомога у розробці та реалізації проектів і програм (участь в акціях, підготовка та реалізація культурно-масових заходів і дозвіллевих програм, допомога у розробці соціальних проектів); розробка та реалізація навчальних програм підготовки студентів-волонтерів (робота тренерської студії щодо розробки та проведення соціально-просвітницьких і психологічних тренінгів серед молоді); організація роботи з правової освіти; робота щодо пропаганди здорового способу життя; проведення соціологічних досліджень та опитувань.

У добровільній роботі беруть участь різні категорії волонтерів. Тому першим кроком у роботі з волонтером є співбесіда, під час якої координатор волонтерської діяльності може з'ясувати: 1) чому волонтера зацікавила дана робота; 2) який у нього досвід – це допоможе підібрати відповідну роботу для волонтера; 3) важливо зрозуміти, чи збирається людина весь час працювати волонтером; 4) чи є наявний досвід роботи волонтером і де.

При використанні волонтерської роботи так чи інакше потрібно делегувати окремі повноваження волонтерам, грамотно розподіляти завдання між окремими волонтерами або командами волонтерів. Варто розуміти переваги процесу делегування повноважень та враховувати фактори, які можуть перешкоджати ефективному делегуванню. Користь від делегування: ефективне делегування заощаджує час; правильний розподіл повноважень гарантує виконання роботи відповідною особою; розподіл надає волонтерам можливість формувати деякі навички, впевненість у своїх силах і, відповідно, прагнення працювати; розподіл заохочує до роботи в команді; розподіл завдань є вирішальним для досягнення загальної ефективності.

Уміння утримати волонтерів тісно пов'язано з умінням їх мотивувати. Мотивований волонтер – той, хто бажає виконувати роботу, яка повинна бути зроблена в душі та рамках закладу освіти. Дослідження свідчать, що часто в якості мотивації для волонтерської роботи виступає потреба у спілкуванні з іншими людьми; бути членом групи; люди середнього віку хочуть працювати в добре організованій групі, а старше покоління – отримати від волонтерської роботи забезпечення комфортного емоційно-психологічного стану. Так само дуже сильні мотиви пов'язані з придбанням нових навичок, рекомендацій для прийому на оплачувану роботу. Часто такі мотиви з'являються у зв'язку з тим, що роботодавці воліють приймати на роботу людей, які мають досвід.

Визнання роботи волонтера відповідно до встановленої системи винагороди є невід'ємною складовою його мотивації. Оскільки грошова винагорода не може бути застосована у практиці роботи з волонтерами, необхідно знаходити інші способи, які можна поділити на формальні та неформальні. Формальною винагородою виступають – сертифікати, плакати, дошка пошани, рекомендації для працевлаштування, медалі, значки, офіційні прийоми на честь досягнень волонтерів, подяки у щорічних звітах. Неформальна винагорода – щоденна подяка, увага; святкування днів народження волонтерів; неформальні вечірки,

підприємства; можливість користуватися ресурсами закладу освіти. Під час винагородження волонтерів слід дотримуватися певних правил: робити це вчасно, робити це різними способами; бути відвертим; винагороджувати особу, а не роботу; винагорода повинна бути пропорційною досягненню волонтера; винагороджувати волонтера відразу після зробленої ним роботи.

Для успішного залучення волонтерів потрібно дотримуватися наступних правил: 1) «визначити, де можуть бути корисними волонтери; 2) врахувати інтереси потенційного волонтера, бажання, можливості, в тому числі можливості тимчасового навантаження, місце проживання, фізичні можливості, освіту; 3) не слід вважати, що волонтери повинні виконувати тільки «чорну» роботу. Можна знайти волонтерів-професіоналів у різних сферах. Слід пам'ятати, що волонтерів можна і потрібно навчати з метою підвищення їхнього загального і професійного рівня; 4) не слід набирати волонтерів заради волонтерів, а керуватися тільки потребою. Коли людина сама приходить до вас, без вашого запрошення, поставтеся до неї так, щоб не відштовхнути, навіть якщо на даному етапі в ній немає потреби. Волонтер тим часом може підготуватися до потрібної роботи, або виконувати окремі доручення. Завжди знайдеться варіант, за яким, відмовившись від послуг волонтера, ви збережете його на майбутнє; 5) пояснити новій людині, за яким принципом працює дана організація, чого ви прагнете, хто за що відповідає; 6) чітко сформулювати обов'язки і відповідальність самого волонтера, вимоги до нього. Слід роз'яснити не лише характер роботи, але й те, які функції потрібно буде виконувати, якщо людина до цього не займалася такою діяльністю; 7) варто ставитися до волонтера як до колеги; 8) потрібно стимулювати волонтера до ефективної роботи; 9) забезпечити волонтеру можливість кар'єрного росту в організації, набуття досвіду різного характеру; 10) враховувати думку волонтера при вирішенні різних завдань в організації» [10, с. 149].

Участь студентської молоді у волонтерському русі дає їм змогу зробити особистий внесок у розв'язання соціальних проблем, самореалізуватися через ініціювання проектів і програм соціально-педагогічної спрямованості.

Таким чином, волонтерство як інструмент соціального виховання студентської молоді в умовах вищого навчального закладу стає дозволяє говорити про нього як про суспільне явище. Волонтери важливі для кожного суспільства, тому що вони працюють безкорисливо, показуючи цим суспільству, що в житті є речі більш цінні ніж отримання матеріальної винагороди. Волонтерство має унікальну місію та спрямоване на соціальне виховання студентської молоді в умовах вищого навчального закладу.

### **Використана література:**

1. Бондаренко З. П., Журавель Т. В., Лях Т. Л. та ін. *Менеджмент волонтерських груп від А до Я / За ред. Т. Л. Лях.* – К. : Версо-04, 2012. – С. 7–21.
2. Вайнола Р.Х., Капська А.Й., Комарова Н.М. та ін.. *Волонтерський рух в Україні : тенденції розвитку.* – К. : Академпрес, 1999. – С. 15-47.
3. *Волонтерство : poradnik dla organizatora wolonterskiego ruchu. / Укладач : Лях Т.Л., авт. кол. : О.В. Безпалько, Н.В. Задерико, І.Д.Зверева, Н.В. Зімівець та ін.* – К. : ВГЦ «Волонтер», 2001. – 176 с.

4. Горєлов Д. М., Корнієвський О. А. Волонтерський рух: світовий досвід та українські громадянські практики (аналітична доповідь). – К. : Національний інститут стратегічних досліджень, 2015. – 36 с.

5. Закон України «Про волонтерську діяльність» від 19 квіт. 2011 р., № 3236-VI [Електронний ресурс]. — Режим доступу: [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/3236\\_17](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/3236_17).

6. Калениченко Р.А. Волонтерство в соціальній роботі : Навч. посіб. – К. : КиМУ, 2008. – 86 с.

7. Лях Т. Л. Методика організації волонтерських груп : навч. програма для студ. спец. 7.010105 „Соціальна педагогіка” / КМПУ імені Б. Д. Грінченка. – К. : КМПУ імені Б. Д. Грінченка, 2008. – 58 с.

8. Організація навчання волонтерів щодо проведення профілактичної роботи за методикою «рівний – рівному» / Петрочко. Ж.В., Мельников О.В., Бабанов О.Ю. – І ч. – К. : Вид-во Національного педагогічного університету імені М.П.Драгоманова, 2002. – 48 с.

9. Технологізація волонтерської роботи в Україні у сучасних умовах / За ред. проф. Капської А.Й. – К., 2001. – 140 с.

10. Капська А. Й. Соціальна робота: деякі аспекти роботи з дітьми та молоддю : навч. посіб. / А. Й. Капська ; Укр. держ. центр соц. служб для молоді. – К. : УДЦССМ, 2001. – 220 с.

11. Мирошніченко Н. О. Професійно спрямована підготовка волонтерів до соціально-педагогічного інтегрування молодих інвалідів у соціальне середовище // Збірник наукових праць Хмельницького інститут соціальних технологій Університету «Україна». – 2013. – № 1(7). – С. 155-158.

**ГОЛУБЕНКО ТАТЬЯНА АЛЕКСАНДРОВНА.** Волонтерство как инструмент социального воспитания студенческой молодежи в условиях высших учебных заведениях.

В статье проанализирована и обоснована необходимость использования волонтерства как инструмента социального воспитания студенческой молодежи в условиях высшего учебного заведения. Доказано, что волонтерство способствует процессу социального воспитания студенческой молодежи для приобретения социального опыта, активизации духовного, интеллектуального и культурного потенциала всех участников учебно-воспитательного процесса; эффективному функционированию учебного заведения.

Ключевые слова: социальное воспитание, волонтер, волонтерская деятельность, студенческая молодежь.

**GOLUBENKO TATIANA.** Volunteering as an instrument for social education in student youth in health conditions.

The article analyzes and justifies the necessity of using volunteering as an instrument of social education of student youth in the conditions of a higher educational establishment. It is proved that volunteering contributes to the process of social education of student youth for gaining social experience, activating the spiritual,

*intellectual and cultural potential of all participants in the educational process; effective functioning of the institution of education.*

*Key words: social education, volunteer, volunteer activity, student youth.*

УДК37.013.42

**Житинська М.О.**

## **СОЦІАЛЬНО - ПЕДАГОГІЧНА ПІДТРИМКА ОСІБ ПОХИЛОГО ВІКУ В ТЕРИТОРІАЛЬНОМУ ЦЕНТРІ СОЦІАЛЬНОГО ОБСЛУГОВУВАННЯ**

*В статті на основі теоретичного аналізу розглянуто сутність соціально-педагогічної підтримки осіб похилого віку. Охарактеризовано основні види соціальних послуг, визначено функції соціально-педагогічної підтримки людини похилого віку в середовищі Територіального центру соціального обслуговування. Зазначається, що реформування діяльності та розширення спектру надання соціальних послуг Територіальними центрами соціального обслуговування сьогодні потребує акценту на оцінці потреб клієнта. Здійснено спробу аналізу індивідуальних потреб людини похилого віку в сучасних умовах соціально-економічних змін в Україні.*

*Ключові слова: соціально-педагогічна підтримка, люди похилого віку, потреби людини похилого віку, оцінка потреб клієнта.*

Актуальність соціально-педагогічної підтримки визначається сталим зростання частки людей похилого віку в структурі населення країни, що потребує формування нових уявлень про роль та місце людини похилого віку в системі соціального розвитку. Виклики сучасності вимагають пошуку нових технологій та засобів підвищення якості життєдіяльності людини в період старості. Зміна соціального статусу людини, пов'язана з виходом на пенсію, негативно позначається на її моральному та матеріальному становищі, впливає на психічний стан, знижує опірність організму до захворювань і адаптацію до змін навколишнього середовища, призводить в цілому до незадоволеності життям.

Людям похилого віку потрібні нові знання, компетентності по адаптації до сучасних умов життєдіяльності, збереженню здоров'я, досягненню довголіття, навички для щоденної діяльності, збереженню зв'язків між поколіннями. Виходячи з цього, має бути сформоване нове обличчя старості – компетентне, діяльнісне, активне, наповнене життєвою силою та змістом.

Сьогодні особливо важливе, на нашу думку, є усвідомлення того, що навіть в умовах суспільної кризи людина похилого віку є суб'єктом своїх відносин з світом і може знайти нові шляхи включення в життя суспільства.

*Метою статті є теоретичний аналіз організації соціально-педагогічної підтримки осіб похилого віку в середовищі Територіального центру соціального*