

вищого ступеня, що характеризується спрямованістю на віддалені глобальні цілі – гуманістичне, а отже, „людяне” виховання, виховання особистості.

Сьогодні гостро постає проблема демократизації та гуманізації суспільства, покращення життя людей, формування людини-громадянина з високим почуттям відповідальності перед людьми, порядного, принципового та чесного – все це по-особливому турбує все суспільство і вимагає закономірних змін у системі професійно-педагогічної підготовки. Тому, на наш погляд, питання вивчення, узагальнення і використання досвіду педагогів минулого повинне розглядатися не лише при вивченні студентами історії та теорії педагогіки, а й при засвоєнні нових технологій освіти, актуальних проблем сучасної педагогіки, при вивченні спецкурсів, проходженні педагогічної практики і у повсякденному житті.

Л і т е р а т у р а :

1. Беланова Р.А. Гуманізація та гуманітаризація освіти в класичних університетах (Україна-США) /Монографія. – К.: Центр практичної філософії, 2001. – 216 с.
2. Сухомлинський В.О. Вибрані твори: В 5-ти т. – К.: Рад. Школа, т. 1, 1976. – 496 с.
3. Сухомлинський – видатний український педагог /Матеріали міжнародної науково-практичної конференції „Використання педагогічної спадщини В.О. Сухомлинського в навчально-виховному процесі школи і вузу” до 75-річчя від дня народження. – Рівне, 1993. – 245 с.

Аннотація

В статтє анализируются особенности гуманизации обучения и воспитания детей в концепции воспитания В.А. Сухомлинского, роль и значение педагога в этом процессе; раскрыты особенности реализации гуманистических идей В.А. Сухомлинского в практике подготовки студентов университета, в частности, социальных педагогов, социальных работников.

Л. О. Гордієнко, м. Київ

ДЕЯКІ АСПЕКТИ ПІДГОТОВКИ КАДРІВ ДЛЯ РОБОТИ В МОЛОДІЖНИХ ОРГАНІЗАЦІЯХ ВЕЛИКОЇ БРИТАНІЇ

На нашу думку, однією з найважливіших соціально-педагогічних умов ефективного впливу молодіжних організацій на посилення процесу соціалізації молоді є якісна професійна діяльність молодіжних працівників. Професійний рівень кадрів залежить від їхньої компетентності, професійної зацікавленості, креативності, уміння зацікавити молодь новими видами дозвілєвої діяльності, від особливого вміння створювати позитивний психологічний комфорт для молодих людей у соціальному мікросередовищі різних етнічних та культурних груп, а також від здатності фахівці нівелювати конфліктні ситуації.

Тому метою даної статті є аналіз деяких аспектів підготовки кадрів для роботи у молодіжних організацій на прикладі країни з величезним досвідом у цій галузі – Великої Британії.

Дане питання простежується у дослідженнях низки зарубіжних вчених, зокрема: С.Азо-Аоли, Н.Армстронга, Дж.Демейна, Дж.Генрі, Дж.Ланкастера, Дж.Б.Неша, Дж.Ньюлінгера, С.Роуз та інших відомих вчених. В Україні проблему підготовки професійних соціальних працівників досліджували А.Й.Капська, Ж.В.Петрочко, Т.М.Кондрашевська, О.О.Романовська та багато інших талановитих вчених.

На сучасному етапі у Великій Британії професійне становлення спеціаліста по роботі з молоддю відбувається у 2-х, 3-х і 4-х річних коледжах та університетах. Після навчання та педагогічної практики випускники коледжів та вузів отримують дипломи чи сертифікати, що дають їм право працювати в молодіжних організаціях, громадах та соціальних службах для молоді.

Соціально-педагогічна практика працівників молодіжних організацій (центрів, клубів, громадських проектів тощо) у Великій Британії найчастіше поділяється на два види: короткочасну (part-time) та довготривалу (або на повну ставку – full-time) і є обов'язковою, причому на останніх етапах навчання молоді спеціалісти повинні розробити та застосувати на практиці власні проекти, що стосуються роботи з молоддю. Громади, молодіжні клуби, центри та інші організації підтримують такі ініціативи, створюють умови для використання доступної бази та ресурсів для проведення практики.

Короткочасна практика передбачає вивчення студентом-стажером специфіки діяльності молодіжних організацій у вільний від навчання час, увечері та на вихідних, щоб ознайомитися з напрямками та формами культурно-дозвіллевої роботи з молоддю, взяти участь у певних заходах, ближче познайомитися з професійним колективом та відвідувачами, а також зрозуміти основні методи і завдання діяльності молодіжного робітника. Практика, коли студент працює “на повну ставку”, на нашу думку, є найбільш корисною для студентів, оскільки вона дозволяє їм включитися в діяльність організації, на певний час ставати членом робочого колективу, детально ознайомитися з проблемами молоді та клубу чи центру, набути важливого досвіду спілкування з відвідувачами безпосередньо в інфраструктурі молодіжної організації, а також застосувати на практиці теоретичні знання, одержані в навчальному закладі.

Британська схема підготовки спеціалістів для роботи в молодіжних організаціях ґрунтується на професійному, орієнтованому на навчання підході. Це безперервний процес, що вимагає тісної інтегрованої кооперації коледжів, університетів, молодіжних організацій та громад. Готовність спеціаліста до роботи з молодими людьми визначається рівнем сформованості в нього когнітивного та операційного компонентів готовності до соціально-педагогічної діяльності. Соціально-педагогічна робота з молоддю та підлітками належить до таких видів професійної діяльності, в яких мають проявлятися не лише знання та вміння, а й особистісні якості спеціаліста, які у своїй сукупності впливають на її результативність. Тому дуже важливо, щоб майбутній працівник був емоційно врівноваженою, стриманою, уважною, послідовною, доброю, терпимою, справедливою, тактовною, відповідальною людиною, прагнув до самовдосконалення, був комунікабельним, вмів переконувати клієнта.

За Національними Стандартами соціальної роботи з молоддю та підлітками Великої Британії (National Occupational Standards for Youth Work) професійний молодіжний працівник має володіти такими якостями, знаннями, навичками та вміннями, які проявляються у різних сферах діяльності.

1. Особистісна сфера:

- розуміти проблеми, потреби та бажання інших людей;
- володіти вміннями здійснювати самостійну та колективну роботу;
- вміти визначати систему підтримки як для себе, так і для своїх підопічних;
- вміти проявляти повагу, чуйність, сердечність, дружнє ставлення до молодих людей;

- бути гуманним, тактовним і чесним.

2. Суспільна сфера:

- вміти аналізувати соціальну та політичну систему суспільства з метою створення для молодих людей рівних умов для їхнього особистісного розвитку;

- розуміти та вміти аналізувати вплив певних соціальних інститутів на життя конкретної особистості (сім'ї, групи однолітків, громади тощо);

- розуміти та вміти аналізувати вплив на соціалізацію молодого індивіда таких факторів, як належність до певного соціального класу, етнічної меншини, статі, наявності особливих потреб тощо.

3. Комунікативні якості:

- спеціаліст повинен вміти працювати як з групою, так і з окремими індивідами, враховуючи принципи соціально-педагогічної роботи;

- вміти налагоджувати контакт з молодими людьми, їх батьками та іншими членами громади;

- вміти вивчати проблеми інших людей, вислуховувати їх;

- мати можливість оцінювати проблеми та потреби кожного члена молодіжної групи й адекватно на них реагувати;

- систематизувати необхідну інформацію та робити її доступною для молодих людей;

- уміти організовувати молодих людей у групи за інтересами, зацікавлювати їх спільною справою та підтримувати роботу групи впродовж часу, необхідного для реалізації поставленого соціально-педагогічного завдання;

- активно підтримувати ініціативу молодих людей щодо їхніх власних проєктів, вчити їх приймати рішення;

- використовуючи різні методи індивідуальної та групової роботи, спрямовувати культурно-дозвіллеву діяльність у русло активізації соціального становлення, соціальної адаптації та інтеграції молодих людей.

4. Знання молодіжного працівника:

- молодіжний працівник має знати основи соціальної політики держави та соціально-правового захисту підлітків і молоді у країні (зокрема Великій Британії);

- основи соціології, психології, педагогіки, санітарної гігієни та невідкладної медичної допомоги;

- знати основні закономірності розвитку особистості, специфіки потреб та інтересів різних вікових груп дітей та молоді;

- володіти когнітивними й операційними методами та технологіями соціально-педагогічної роботи з молоддю та підлітками;

- розуміти специфіку роботи в різних мікросоціумах, з різними соціальними, класовими, етнічними та культурними групами населення;

- знати методи, закономірності та принципи психолого-педагогічної діагностики й корекції поведінки особистості у сфері вільного часу;

- спостерігати за постійними змінами в економічних, політичних та соціальних умовах життєдіяльності молодих людей, бути обізнаним із сферою сучасних напрямків моди, музики, мистецтва та молодіжних субкультурних тенденцій;

- усвідомлювати історичну та структурну нерівність та дискримінації у сучасному суспільстві та прагнути викоринювати ці тенденції.

5. У сфері аналізу, планування та оцінки своєї діяльності молодіжний працівник

повинен:

- аналізувати та інтерпретувати процеси, що відбуваються в соціумі, збирати необхідні дані, аналізувати стан молоді людини та планувати роботу згідно з цими даними;

- здійснювати прогноз щодо розвитку молоді особистості з урахуванням її проблем, потреб та психоемоційних особливостей характеру;

- ставити реальні цілі та завдання, визначати пріоритети у роботі з молоддю;

- формувати програми за окремими напрямками роботи згідно з поставленими цілями і завданнями, планувати етапи роботи, використовуючи наявні ресурси, матеріально-технічну базу та знання теорії;

- уміти передбачати можливі результати та скоординувати їх у бажаний бік;

- аналізувати та оцінювати результати виконаної роботи;

- орієнтуватися на кінцеву мету соціально-педагогічної роботи з молоддю у структурі діяльності молодіжних організацій – соціалізацію особистості.

6. Управління та організація:

- організовувати щоденну роботу в молодіжній організації та професійно і грамотно керувати людьми;

- розуміти основні принципи управління та практики молодіжної і громадської роботи;

- створювати та розвивати офіційну і неофіційну мережу соціальної підтримки особистості, залучати волонтерів, використовувати всі доступні ресурси та допомогу;

- підтримувати молодих лідерів, сприяти їхній цілеспрямованій практичній діяльності [1, 22].

Ключові аспекти соціальної роботи з молоддю Великої Британії у структурі діяльності молодіжних організацій охоплюють широке коло нагальних проблем соціалізації молоді і підлітків і є обов'язковими для усіх без винятку молодіжних працівників та лідерів. Основною метою соціальної роботи з молоддю є сприяння її індивідуальному, соціальному та навчальному розвитку та створення умов для самореалізації та самоактуалізації, можливості впливу на важливі події під час її соціального становлення, висловити власні думки, побажання та розвинути свої ідеї, соціалізація молоді – є ключовим аспектом у роботі з цим контингентом.

Нас особливо зацікавив один із напрямів у британській соціальній педагогіці, як підготовка недипломованих молодіжних лідерів за методом пі-груп, який вже зарекомендував себе як досить ефективний та перспективний для впровадження в Україні метод.

Основною концептуальною рисою пі-групи, як ми її розуміємо, є те, що заняття планують і проводять молоді люди для своїх ровесників чи вікової категорії не набагато за них молодшої, під лояльним спостереженням невеликої кількості більш кваліфікованих “шефів”. Цінність цього методу полягає у безпосередній передачі соціального досвіду людьми, що розуміють, особисто відчувають проблеми й потреби свого покоління, але не співвідносяться у свідомості групи з “дорослими” стереотипами та рольовими моделями, а відтак на виникає природної для цієї вікової категорії реакції опору.

Важливим педагогічним фактором соціального становлення особистості, на нашу думку, є здатність молоді продемонструвати власні лідерські таланти, до чого спонукають у багатьох організаціях, оскільки, як свідчить практика, в більшості клубів

за інтересами усі організаційні операції та керівництво здійснюють молоді люди.

У Великій Британії метод пі-групи знайшов широке поширення в молодіжних організаціях різних напрямів. Так, науковці Манчестерського Університету визначили чотири основні причини популярності даного методу у практиці соціалізації молоді й підлітків: ефективність, спілкування, низькі витрати, відповідальність.

Варто зазначити, що фахівці, котрі працюють у молодіжних організаціях Великої Британії, широко застосовують метод пі-групового виховання як ефективну соціально-педагогічну умову профілактики та подолання поширених негативних явищ у молодіжному середовищі: наркоманії, алкоголізму, самогубства, расизму, ксенофобії та інших проявів дискримінації особистості. Даний метод використовується також з метою формування здорового способу життя та проведення занять інформаційно-профілактичного змісту з усіх тем, що цікавлять сучасну молодь (статеві стосунки, контрацепція, правовий захист, шкільні та сімейні стосунки, професійна підготовка тощо), а також для підготовки спеціалістів такого напрямку, як волонтерство, оскільки більшість молодіжних організацій Великої Британії не просто користуються послугами волонтерського сектора, а нерозривно з ним пов'язані. Тому ми вважаємо за доцільне розкрити цей важливий напрям більш детально.

Волонтери є основною виконавчою, іноді навіть керуючою ланкою більшості молодіжних клубів, центрів та інших культурно-дозвіллевих утворень. Усі волонтери, які спеціалізуються на роботі з молоддю, обов'язково проходять тренінг, що, як правило, складається з 9-ти двогодинних занять, мета яких підготувати людину з таких питань:

- теоретичні та практичні аспекти запланованої діяльності (наприклад, специфіка роботи молодіжної організації, що запрошує добровольців, це може бути спортивна чи творча діяльність, охорона природи, мистецтво тощо);
- психологічна підготовка, комунікативні навички, цінні поради щодо майбутнього спілкування з перспективною групою молоді;
- основи невідкладної медичної допомоги.

Найчастіше такі тренінги проводяться у громадах чи за сприяння місцевих громад. Серед найвідоміших британських молодіжних організацій, які засновані на волонтерському секторі, можна назвати "ОАЗИС" (Oasis Youth Action), Молодіжна Ініціатива Об'єднаного Королівства (Youth Action UK), Траст Принца (Prince's Trust), Троянська Схема (The Trojans Scheme) та багато інших.

Серед особливостей британського волонтерського сектора по роботі з молоддю можна визначити такі:

- здебільшого волонтерська робота не оплачується, але залежно від обставин та попередньої домовленості деякі організації покривають витрати на функціонування проекту: їжу та житло (якщо волонтер не місцевий), дорогу (якщо є потреба) та кишенькові гроші (ця позиція розглядається і вирішується окремо у кожному випадку, найчастіше ця сума не перевищує 40£ на тиждень);

- більшість благодійних фондів працюють як "товариство з обмеженою відповідальністю" (Ltd.) та мають суттєві податкові пільги;

- є певні обмеження у виборі волонтерів – за віковими параметрами – 18 років і старше, хоча характерною особливістю британського волонтерського сектора соціальної роботи з молоддю є те, що більшість добровільних працівників мають вік 35-50 років, крім того волонтер у більшості випадків має бути громадянином Об'єднаного Королівства та мати змогу вносити у фонд товариства щонайменше 10£ на рік;

- волонтери мають право голосу на виборах адміністративного складу організації;
- на роботу волонтерів беруть на конкурсній основі після прослухання курсу з дев'яти двогодинних занять;

- у “проблемних” молодіжних організаціях волонтерами працюють здебільшого люди, які самі мали досвід типових молодіжних проблем (вживання алкоголю чи наркотиків, спроби суїциду, расової, класової чи національної дискримінації тощо).

У ході вивчення проблеми підготовки кадрів для молодіжних організацій ми виявили деякі особливості тренінгу для майбутніх молодіжних працівників і розробили певні методичні рекомендації:

- тренінг є більш ефективним, коли він проводиться у неформальній обстановці та за умов наявності мінімального бар'єру між ведучим і групою слухачів, хоча при цьому ведучий бере на себе повну відповідальність за структурування, зміст і правильний хід навчального курсу;

- майбутні молодіжні працівники, як правило, мають чітке уявлення про стратегії соціально-педагогічної роботи з молоддю, але не завжди до кінця усвідомлюють “тактичний” аспект, яким саме чином вони впливатимуть на соціалізацію своїх “підопічних”, тому особливу увагу слід загострити на цікавих методах і формах роботи, спонукати їх до пошуку нових ідей, дати поштовх розвитку їхньої креативності, творчого мислення;

- майбутні молодіжні лідери більш активно досягають успіхів, якщо вони відчувають, що їх поважають і цінують як соціальних працівників, довіряють їм, а не маніпулюють ними для досягнення власної мети;

- у ході навчання молодіжних працівників слід приділяти особливу увагу пошуку нестандартних рішень, прищеплювати їм ціннісні настанови, які вони нестимуть в майбутньому через власні проекти молодим людям, загострювати увагу на викоріненні ганебних негативних явищ у молодіжному середовищі, навчити бути прикладом для інших;

- під час тренінгу сприймати групу майбутніх молодіжних працівників не як учнів, а як колег, однодумців, створювати сприятливу атмосферу для обміну ідеями, думками, досвідом, адже під час такого тренінгу ведучий виступає швидше у ролі помічника, консультанта, а не вчителя. Тому дуже важливо, щоб тренінг проводила людина цікава, креативна та здатна миттєво коригувати хід заняття залежно від настрою та ідей групи, навіть якщо для цього доведеться відступити від запланованого.

Це свідчить, що підготовці кадрів для роботи в молодіжних організаціях Великої Британії приділяється серйозна увага. Особистість такого працівника є центральною постаттю в оптимізації соціалізуючого процесу молоді. Тому до працівника молодіжної організації (чи то професійного соціального педагога, чи то волонтера і лідера пі-групи) суспільство ставить високі вимоги.

Отже, ми проаналізували сучасну структуру здобуття професійної освіти соціального працівника з молоддю і підлітками, вивчили основні якості, навички, знання та уміння, що мають бути йому притаманні за Національними Професійними Стандартами соціальної роботи з молоддю й підлітками, а також склали портрет молодіжного працівника, як ми його бачимо. Ми також виявили напрям соціально-педагогічної роботи, який ще недостатньо висвітлений в працях українських вчених – волонтерство, та визначили його особливості. Цей важливий феномен може стати напрямом для подальших наукових розробок українських вчених.

Л і т е р а т у р а :

1. National Occupational Standards for Youth Work. January 2002.
2. Demaine, Jack. Contemporary theories in the sociology of education / Jack Dem. – London, Basingtoke: MacMillan, 1981 – IX, 173p.
3. Rose, Cynthia. Trade Secrets: Young British talents talk business / C.Rose, London: Thames & Hudson Cop., 1999 – 240p.
4. Armstrong, Neil. Young people & physical activity. N.Armstrong, Joanne Welsman – Oxford (etc): Oxford University Press, 1997 – XIV, 369p.
5. Lancaster J.: Improvements in Education. UK -London, 1805.

Аннотация

В статье раскрыты некоторые социально-педагогические аспекты подготовки кадров для работы в молодежных организациях Великобритании, а также даны характеристики такого направления, как волонтерство. Автор также сформулировал методические рекомендации относительно тренингов молодежных лидеров.

Н. В. Заверико, м. Запоріжжя

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ СОЦІАЛЬНО-ПЕДАГОГІЧНОЇ ТЕХНОЛОГІЇ РОБОТИ З ПІДЛІТКАМИ

Визначальною рисою сьогодення є впровадження різних технологій (політичних, інформаційних, навчальних, моніторингових) у повсякденне життя людини і суспільства. Про необхідність технологізації навчально-виховного процесу говорять уже майже півстоліття, а становлення соціальної педагогіки та соціальної роботи як практичної діяльності сприяло розвитку соціально-педагогічних технологій роботи з різними категоріями населення. Інтенсивний розвиток соціального захисту та підтримки дітей, молоді, людей з особливими потребами вимагає розширення сфери надання допомоги та соціальних послуг великій кількості людей, що вимагає використання професійного технологічного підходу у цій сфері.

Вивчення проблеми технологізації соціального життя має свою історію. У науковій літературі існує багато концепцій щодо сутності соціальних технологій (В.Афанасьєв, Н.Данакін, Л.Дятченко, О.Зайцев, М.Марков, Н.Стефанов та ін.). Зміст та особливості педагогічних технологій у своїх роботах розглядали В.Безпалько, А.Нісімчук, О.Падалка, І. Підласий, А. Підласий, Г.Селевко та інші. В останні роки науковці звернули увагу на соціально-педагогічні технології (М.А.Галагузова, В.А.Нікітін, Р.С.Овчарова, Є.І.Холостова та інші). У той же час соціально-педагогічні технології роботи з підлітками ще не стали об'єктом особливої уваги науковців, тому ми вважаємо за доцільне розглянути сутність соціально-педагогічної технології, її структуру та особливості у контексті роботи соціального педагога з підлітками, що і визначило мету нашої статті.

Поняття «соціально-педагогічні технології» формується у науковому апараті соціальної роботи та соціальної педагогіки і тісно пов'язано з такими поняттями, як „педагогічні технології” і „соціальні технології”. „Соціально-педагогічна технологія є інтегративним різновидом соціальної і педагогічної технологій” [1, 162].

Можливість розробки соціально-педагогічних технологій обумовлена тим, що соціально-педагогічна діяльність, як і всяка інша соціальна діяльність, має свою